



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en
docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San
Martín de Porres, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Carmen Rosa Medrano Paredes

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Dra. Lidia Neyra Huamani
Presidente

Dr. José Víctor Quispe Atuncar
Secretario

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, por compartir cada momento de mi vida, con mucho cariño, dedicación y fuerza necesaria que me guiaron durante estos 2 años en mis estudios. A mis hermanos por su motivación permanente y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por permitirme ver la luz cada día, y estar con buena salud, mis sinceros agradecimientos a todos y cada uno de mis amigos (as) y compañeros, que motivan a culminar este objetivo. También agradecer a mis profesores por sus sabios consejos en especial al Mag. Santiago Gallarday Morales, por sus acertadas orientaciones.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Rosa Medrano Paredes, identificada con D.N.I.Nº 08482479, cursando el Programa de Maestría en Gestión Pública-Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL Nº 02-San Martín de Porres, 2016 declaró bajo juramento que la documentación es veraz y auténtica, y que los datos de información en la cual presento es auténtica.

Algún dato falso de registrarse, información o copia asumo la responsabilidad, por lo tanto me someto a las normas dispuestas por la entidad en referencia.

Lugar y fecha: Mayo del 2017

Carmen Rosa Medrano Paredes

D.N.I.Nº 08482479

Presentación

Señores miembros del Jurado calificador:

El reciente trabajo denominado Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. En la cual se busca mostrar cual es el vínculo entre estas dos variables, según el Reglamento de la Escuela de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para lograr el grado de Maestro en Gestión Pública.

El objetivo de este trabajo es resolver la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.

Asimismo este estudio es mantener un clima institucional de calidad donde exista la comprensión, cooperación, compañerismo y una fuerza emprendedora para cambiar a todos los agentes de la comunidad educativa, con la finalidad de mejorar permanentemente los procesos tecnológicos de aprendizaje enseñanza haciendo uso de los principios.

Señores miembros del jurado mi aspiración, es que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice de Contenidos

PAGINAS PRELIMINARES	pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
 I. INTRODUCCION	 14
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación teórica	23
1.2.1. Bases Teóricas	24
1.2.2. Bases Legales	23
1.3. Justificación	39
1.3.1. Teórica	39
1.3.2. Practica	39
1.3.3. Metodológica	39
1.3.4. Social	39
1.3.5. Legal	40
1.3.6. Epistemológica	40
1.4 Problema	40
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	43

II.- MARCO METODOLOGICO	44
2.1. Variables	45
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de Estudio	48
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas de instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	57
2.9. Aspectos éticos	57
III.- RESULTADOS	58
IV.- DISCUSION	78
V.- CONCLUSIONES	82
VI.- RECOMENDACIONES	85
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
ANEXOS	92
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Base de datos de las variables	
Anexo 3. Cuestionarios para recojo de información	
Anexo 4. Certificado de validación de los cuestionarios	
Anexo 5. Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Variable 1: Clima Organizacional	46
Tabla 2: Variable 2: Desempeño Laboral	47
Tabla 3: Población y muestra de estudio	51
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto	55
Tabla 6: Niveles de confiabilidad de Alfa de Croanbach	55
Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos	56
Tabla 8: Validación de los instrumentos según el juicio de expertos	56
Tabla 9: Distribución de frecuencias del clima organizacional y desempeño laboral	59
Tabla 10: Distribución de frecuencias por nivel de desempeño laboral	60
Tabla 11: Distribución de frecuencias por niveles de la estructura	61
Tabla12: Distribución de frecuencias por niveles de la recompensa	62
Tabla 13: Distribución de frecuencias por niveles de las relaciones	63
Tabla 14: Distribución de frecuencias por niveles de identidad	64
Tabla 15: Tabla cruzada clima organizacional y desempeño laboral	65
Tabla 16: Tabla cruzada la estructura y desempeño laboral	67

Tabla 17:	Tabla cruzada recompensa y desempeño laboral	68
Tabla 18:	Tabla cruzada relaciones y desempeño laboral	70
Tabla 19:	Tabla cruzada identidad y desempeño laboral	71
Tabla 20:	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y desempeño laboral	73
Tabla 21:	Grado de correlación y nivel significación entre estructura y desempeño laboral	74
Tabla 22:	Grado de correlación y nivel de significación entre recompensa y desempeño laboral	75
Tabla 23:	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones y desempeño laboral	76
Tabla 24:	Grado de correlación y nivel de significación entre identidad y desempeño laboral	77

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles entre el clima organizacional	59
Figura 2: Niveles porcentuales del desempeño laboral	60
Figura 3: Niveles porcentuales de la estructura	61
Figura 4: Niveles porcentuales de la recompensa	62
Figura 5: Niveles porcentuales las relaciones	63
Figura 6: Niveles porcentuales de la identidad	64
Figura 7: Niveles entre el clima organizacional y desempeño laboral	66
Figura 8: Niveles entre la estructura y desempeño laboral	67
Figura 9: Niveles entre la recompensa desempeño laboral	69
Figura 10 Niveles entre las relaciones y desempeño laboral	70
Figura 11 Niveles entre identidad y desempeño laboral	72

Resumen

La presente investigación que se realiza es a consecuencia que actualmente en las Instituciones Educativas, existen problemas por falta de dialogo y coordinación con el personal, y es por esta razón que se está realizando el trabajo titulado Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martin de Porres, 2016 la cual tiene como objetivo brindar una solución dentro de la organización institucional.

El tipo de estudio es básica, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental de corte transversal correlacional, es necesario que se efectué cual es el vínculo que existe entre estas dos variables, que se hace mención a este trabajo de investigación, la población de estudio estará constituido por 110 docentes que laboran en los tres turnos mañana, tarde y noche. La metodología empleada que se llegó a utilizar es el método de investigación científica con un enfoque deductivo, tomando como prueba la estadística de Rho de Spearman.

De los resultados que se presentan podemos señalar que existe una moderada relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016, determinados por el Rho de Spearman 0.610, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$,.

Palabras claves: Clima organizacional y Desempeño Laboral

Abstract

This research that is carried out is a result that currently in educational institutions, there are problems due to a lack of dialogue and coordination with staff, and it is for this reason being the work titled organizational climate and work performance in teachers of the CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martin de Porres, 2016 which aims to provide a solution within the institutional organization.

The type of study is basic, descriptive level, with a quantitative approach, the design is non-experimental correlational cross-section, it is necessary to make what is the link between these two variables, which makes mention of this work of research, the study population will be constituted by 110 teachers who work in the three shifts morning, afternoon and evening. The used methodology that was used is the scientific research method with a deductive approach, taking Spearman's Rho statistic as proof.

From the results presented we can point out that there is a moderate relationship between the organizational climate and job performance in teachers of CETPRO Condevilla UGEL No. 02-San Martin de Porres, 2016, determined by the Spearman Rho 0.610, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$.

Keywords: organizational climate and work performance

I. Introducción

La educación en nuestro país presenta problemas actualmente, la cual se requieren de una mayor atención por parte de las autoridades actuales, que han tomado posesión de cargo por tres años en las instituciones educativas, que demuestran abuso de autoridad, utilización de documentos y apropiación ilícita de fondos públicos.

El CETPRO “Condevilla” mediante R.D.Z.N° 180-1980 fue creada como Programa de Calificación Extraordinaria “José Sabogal”, y con R.D.DN° 623-1998 cambia de Nominación en Centro de Educación Ocupacional “Promae Condevilla”, siendo su gestor de esta innovación educativa el Lic. Misael García Morales-Director, quien ha logrado mediante gestión a instituciones públicas y privadas, la construcción de una moderna infraestructura. Actualmente con fecha 05 de mayo del 2005 con R.M.N° 0285 cambia la Nominación de CEO Promae a Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO), institución que viene brindando capacitación en 09 Familia Profesional y complementando el reforzamiento de las Practicas Pre-Profesionales en talleres, mediante convenios previa Certificación del Módulo Ocupacional. El desarrollo de la tesis fue a consecuencia que se ha observado que la actual autoridad no está manejando un buen liderazgo en la institución desde que ha tomado posición de marzo 2015 a la fecha según R.D., a pesar que está recibiendo capacitación constante por medio del MINEDU, UGEL y otros, actualmente se ha notado que existe un malestar y divisionismo de grupos en los tres turnos donde se genera un rechazo, no hay una participación total en la institución, solo se ha limitado tomar acciones como por ejemplo: temor, presión, hostigamiento constante, donde hay una ausencia de comunicación y desmotivación, solo se limita a tomar represalias enviando documentos como (memorándums, informes, con órdenes directas) en lugar de encontrar una buena solución, cree tener siempre la razón por el simple hecho que es la autoridad máxima y por tener el aval del Especialista de la UGEL 02 (AGEBAT), con esto crea una separación en el personal. La reciente tesis como finalidad tiene el objetivo principal de definir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla

UGEL 02-San Martin de Porres, 2016.

Mencionar sobre un buen desempeño laboral en una institución en la cual están integrados por la Directora, Jefaturas, docentes, personal administrativo y de servicio, es reflejar la eficiencia, la cooperación, responsabilidad, es reflejar cuanto influye la importancia del clima organizacional en un centro de trabajo para el desempeño del personal, como puede ser la conducta de los miembros de la institución. Los Directivos de las instituciones educativas deben de esforzarse por el bienestar de sus trabajadores mediante el dialogo, impulsar la confianza a su personal que les permita alcanzar los objetivos de una organización, como satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales, brindándoles un buen trato, ventajas de crecimiento tanto personal como profesional.

El objetivo de esta indagación es definir si existe el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martin de Porres, 2016 con la finalidad de encontrar cual es la dificultad de estas dos variables.

La presente investigación se desarrolla en siete capítulos. El primer capítulo está referido a la introducción luego se menciona los antecedentes nacionales e internaciones de los autores que se hacen mención en dicho trabajo luego se fundamenta las dos variables de estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones que luego contribuirá para la confección de los instrumentos a desarrollar, luego se menciona la excusa, las dificultades, la probabilidad y objetivos. Asimismo el segundo capítulo se desarrolla las variables, la operacionalización, el método que se utiliza, es de tipo y plan de estudio, el censo, la muestra, el procedimiento estadístico e herramientas empleadas para la recolección de datos, el sistema y procedimiento de estudio de los datos, mediante las encuestas cuestionados a los docentes de la institución; para luego hacer el análisis descriptivo de los datos, luego el contraste de las hipótesis con el coeficiente de Rho de Spearman. El tercer

capítulo se menciona la solución, el cuarto capítulo se realiza la discusión, el quinto capítulo se determina las conclusiones de la tesis investigada, y el sexto capítulo se menciona las recomendaciones el séptimo capítulo se finaliza con las citas bibliográficas revisadas para la confección de este estudio.

1.1 Antecedentes

Para el desarrollo de la tesis se han tomado los precedentes de diferentes estudios de tesis en la cual se determinan a continuación, comentar teniendo en apreciación de 5 modelos nacionales, 05 internacionales como son: objetivos, diseño, muestra, población y las conclusiones.

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Aguado (2012) tesis titulada: *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los Docentes*, Grado de Magister en Educación Universidad San Ignacio de Loyola-Lima-Región Callao. El objetivo que utilizo es descriptivo simple, la muestra fue de 57 profesores de educación primaria y secundaria, luego para evaluar las variables en la cual desarrollo las encuesta con una V de Aiken (.875**) luego utiliza la comprobación de precisar la confiabilidad en la cual fue flexible (.775**), al culminar el producto logra explicar sobre la nivelación que existe con relación al clima organizacional y las magnitudes como: estructura, relaciones, recompensa e identidad. Asimismo Aguado llega a la conclusión que estos niveles en referencia son aceptables, tal es así que la magnitud relaciones es moderado, respecto a la relación clima organizacional entre los profesores la cual enfoca es adecuarse al modelo de la prueba. En este sentido debe de realizarse talleres, consultorías, conferencias, estudios sobre temas relacionados al clima organizacional, con la participación activa de los docentes, como resultado conlleva al fortalecimiento de las instituciones educativas.

Gamarra (2014) en su Tesis *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal*

de la UGEL 04 de Comas Grado Magister en Educación Pontificia Universidad Católica del Perú, sostiene lo siguiente: Siendo su objetivo de comparar las ideas de los directivos, profesores con relación al clima organizacional de la I.E. en referencia, el diseño fue cualitativo-descriptivo. La muestra fue intencional no probabilística conformada de 1 Director, 1 Sub Director, 6 docentes de educación primaria y secundaria tres de cada uno y un total de 30 docentes, utilizando el método de la entrevista. La conclusión de la investigación que determina la autora le permitió a los Directivos alcanzar la observación como pueden mejorar el clima organizacional en la institución en mención, asimismo manifiesta que los profesores distinguen una dejadez por parte de los directivos. Es considerable la existencia de un buen jefe en la institución donde implica a los individuos lograr el compromiso para mejorar las deficiencias y la calidad del clima organizacional, para un buen desarrollo de una visión positiva de su función que favorezca el conocimiento de sus docentes y alumnos. La tesis es similar al estudio que se está realizando porque hay una dejadez por parte de la autoridad en mejorar el clima organizacional del personal en general.

Pérez (2012) tesis denominada *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1, Pachacutec-Ventanilla*; Tuvo como objetivo investigar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, se contó con una población de 253 docentes y una prueba no probabilística de 100 profesores pertenecientes a la Red N°1 de Pachacutec, a quienes se le aplicó la herramienta sobre clima institucional elaborado por Martín (1999) con un Alpha de Cronbach de 0.948; los resultados obtenidos en la investigación se logró hallar una relación de prueba sobre el clima institucional y desempeño docente, finalmente como conclusión menciona que se establece una relación eficiente respecto al clima institucional en función al desempeño de los profesores de las instituciones educativas de ventanilla. La tesis es similar porque se ha trabajado con una población de 110 docentes en los tres turnos mañana, tarde y noche entre nombrados y contratados, para el desarrollo de la encuesta, con un muestreo pro balístico de 86 docentes, con un Alfa de Cronbach de 0.808,

en la cual se busca si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.

Cerdán (2015), investigó: *Clima Organizacional en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de la UGEL 04-2014*, para optar el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación por la UCV; como objetivo principal fue explicar el vínculo que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de la UGEL.04, en torno a la siguiente hipótesis general: “si el clima es adecuado influye positivamente en el desempeño de los profesores. La tesis fue de tipo básica de diseño no experimental y de corte transversal con un muestreo no probabilístico, eligiéndose tres (03) Instituciones Educativas, de la cual se tomó como muestra a 20 docentes, de cada institución educativa, en la cual se adaptó el método de la encuesta con dos cuestionarios, recogiendo información por cada variable sobre clima organizacional y desempeño docente. La autora concluyó que el Clima Organizacional predomina un 68.0% sobre el desempeño de los Docentes de la Institución Educativa UGEL 04. Esta investigación resulta importante para el presente estudio dado a que se ha utilizado las mismas dimensiones de la variable Desempeño Docente pero con sus respectivas adaptaciones par la aplicación del cuestionario.

Molocho (2010), el autor en su Tesis denominado *Influencia del Clima organizacional de la Sede Administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2009*, Grado académico en Magister en Educación presentada en la Universidad Mayor de San Marcos-Postgrado-Facultad de Educación, nos da a conocer: El objetivo es conocer la realidad que está pasando con los integrantes en base a integración y compromiso de trabajo donde ha enfocado con demostrar el dominio que influye el clima organizacional en la sede administrativa de la UGEL N° 01, es descriptivo-explicativo y se aplica el diseño correlacional, con un muestreo no probabilístico la cual fue de 07 miembros del órgano de dirección, el órgano de línea con 19 personas, el órgano de asesoría 02, la oficina de apoyo 24 y 04 del

sistema de control, donde se utilizó la encuesta y el instrumento del cuestionario. En conclusión el potencial humano diseño organizacional y cultura organizacional influye (43.8%) sobre la gestión en la sede, a la vez la hipótesis realizada es de 95% de confianza. Se sugiere realizar, reforzar y confeccionar programas de mejoramiento con relación al clima organizacional, con la intención de utilizar los instrumentos básicos para el desarrollo de un buen clima saludable, con la mejor forma de lograr las buenas relaciones del personal del área administrativa de la Sede UGEL, cono Sur de Lima.

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Según Conteras y Jiménez (2016) en la Tesis presentada por las autoras denominada *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su intervención*, grado de Maestría en Dirección de la Universidad del Rosario-Bogotá D.C., manifiestan lo siguiente: El objetivo fue explicar y observar el liderazgo de los Directivos con relación al clima organizacional, la cual desarrollo un estudio descriptivo, utilizando 02 instrumentos, la Test de Adjetivos de Pitcher, la de Clima Organizacional ECO (Fernández, 2008). Luego realizó el trabajo con los directivos, docentes, estudiantes de los grados noveno y décimo de la institución. Incluso utilizo los test con los estudiantes donde se adaptó con el permiso de los padres de familia, determinar la conclusión que desarrollaron las autoras en la institución educativa, donde determinan que existen dificultades con relación al liderazgo y respecto al clima organizacional. Los resultados arrojan que hay una inconformidad con relación al liderazgo poco interés de parte del líder, lo cual conlleva que logren alcanzar un ambiente laboral favorable en la cual se mejore paulatinamente para que puedan trabajar en el desarrollo y mejoramiento integral con la finalidad de evitar tensiones y control muy secuencial. En toda la comunidad educativa deberá comprometerse con el cambio organizacional a corto, mediano y largo tiempo. Esta tesis es similar con relación al liderazgo de la autoridad, la cual se busca limitar una situación hostil, ya que pueden llegar a afectar el entorno y por ende

crear un mal ambiente en la institución, se debe generar espacios de diálogo sincero y buscar soluciones conjuntas la cual suelen ser la más apropiada.

Hinojosa (2010) Tesis presentada *Clima Organizacional y Satisfacción de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*, de la Universidad de Playa Ancha-Doctor en Gestión y Política Educativa, menciona lo siguiente: El objetivo es encontrar la relación entre la nivelación de agrado profesional en función al clima organizacional que se encuentra dentro de esta organización educativa, acceder de esta manera en determinar cuáles son los componentes que favorecen o obstaculizan dicha relación, el estudio es de tipo exploratorio-descriptivo-transversal, en la cual se indaga mediante las encuestas de 25 preguntas con relación al clima organizacional, en la cual consta de 85 profesores que laboran en la institución, la cual 35 realizaron el ciclo de clases PEP de nivel medio hasta 5° de secundaria. La muestra se compone de 80 profesores. El autor llega a la conclusión que hay una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, siempre y cuando sea positiva donde juega un papel importante para alcanzar el logro mayor su quehacer con eficacia respecto a la organización y nivel de satisfacción laboral. Esto nos da entender que un individuo-trabajador muestra su rendimiento, mediante la productividad y la mejor satisfacción en su ambiente laboral, para el buen desarrollo del proyecto-PEI y lograr una convivencia positiva dentro de la institución.

Arratia (2010) Tesis presentada sobre *Desempeño laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*, Grado de Magister en Ciencias Sociales presentada en la Universidad de Chile. Sostiene lo siguiente la autora: El objetivo principal es indagar cual es la apreciación de los profesores, con la finalidad que se logre comprometer sobre las posibles evaluaciones neutrales en el desarrollo del trabajo docente, con un enfoque metodológico donde se utiliza la investigación de tipo cualitativo. La técnica que utiliza en la entrevista es semi-estructurada, a docentes y algunos expertos en la materia. Como conclusión menciona que las evaluaciones a los docentes se logren tener un cambio técnico, practico y político la cual les permita

distinguir la evaluación con relación a la producción de su trabajo continuo en relación al desempeño profesional, y que les permitirán tomar decisiones correctas, prominente de su condición social y la calidad donde logren obtener un mejor impacto en los aprendizajes de los estudiantes con la calidad y desarrollo para la mejora de la educación chilena. Con respecto al tema tiene una similitud con la tesis con relación al desempeño laboral de docentes, donde se logre un compromiso través de principios, enfoques, estrategias metodológicas, donde sean activas y dinámicas y a la vez orientadas al desarrollo de las competencias y capacidades teórico-práctico.

López (2015) en su Tesis *Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo*, presentada en la Universidad de Carabobo-Bárbula, Grado de Maestría-Gerencia Avanzada en Educación, en su resumen nos da conocer lo siguiente: El objetivo en la cual se orientó estudiar la causa sobre la motivación dicha circunstancia es influyente respecto al desempeño profesional de los profesores de dicha Unidad Educativa Carabobo, además la autora sustenta la investigación y la comunicación de Horacio Andrade en la cual manifiesta que es descriptiva, y no experimental transeccional, el modelo está adecuado de 23 profesores, la cual fue de tipo no probabilístico intencional, utilizando la encuesta con la finalidad de recoger dichos datos y luego el diseño del cuestionario con el tipo de Lickert instrumento en la cual le permitió recabar las relaciones entre las variables. Finalmente concluye que la motivación es un factor que determina resolver la efectividad en las entidades por parte de los docentes donde se ve la continuidad y apatía y afecta directamente el desempeño dicho sea de paso se recomienda a los Directivos promover la comunicación constante, liderando el aprovechamiento de su capital humano, para el buen desarrollo de la institución mediante la productividad y calidad que se les asignen en sus responsabilidades cotidianas.

Yubisay (2013) Tesis presentada por la autora *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*, (Grado de Magister Scientiarum en Educación) Facultad de Humanidades y Educación-

Universidad de Zulia-República Bolivariana de Venezuela, nos da a conocer el resumen siguiente: El objetivo fue estudiar el vínculo que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los profesores de Educación Inicial, asimismo esta indagación fue de tipo descriptivo–correlacional con un planteamiento no experimental, transversal y de campo. Dicho censo fue conformada por 49 sujetos (5 directores y 44 profesores) asimismo siendo considerada como modelo en su mayoría. El sistema que utilizo fue la encuesta para obtener la información incluso utilizó el instrumento de medición en base a 2 cuestionarios, estuvo dirigido a los profesores como al personal directivo, cada uno conformada de 36 ítems, como opción tomo el modelo de Lickert, además para obtener la confiabilidad de prueba fue de Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.87, para la correlación utilizó el coeficiente de Spearman, obteniendo una validez de 0,726, como conclusión manifiesta además que en las instituciones educativas predomina un clima dictador, de parte del director la cual no es bien visto como un buen jefe, además en el ambiente laboral se evidencia que no existe un buen estímulo hacia los docentes donde no hay participación en los equipos de trabajo que desarrollan en la institución y la socialización de valores donde incluso manifiestan que no se encuentran unidos muy plenamente con la institución, en la cual hay siempre una monotonía donde los sitúa al margen sobre los adelantos científicos como pedagógicos.

1.2. Fundamentación Teórica

Dentro de los estudios tratados se ha recopilado diversos datos importantes, este es el caso de Alves (2000), nos comenta que:

El clima es el resultado que perciben los trabajadores en función a una objetividad, con una elevación de cortesía recíproco, sensación de dominio, con una aprobación de energía y atmósfera amigable, la cual es uno de los factores que definen a un clima favorable bajo un rendimiento productivo. (p.124)

Chiavenato (2011) afirmó:

Que el clima organizacional es la influencia sobre la motivación de las personas, incluso describe que la cualidad y propiedad de un ambiente organizacional donde perciben y experimentan las personas con relación a su conducta. Asimismo manifiesta que el clima organizacional es alto como propicio en una posición que proporcionan agrado de las exigencias personales donde elevan la moral; incluso es bajo y contrario en circunstancia que fracasan esas obligaciones. (p.28)

Sandoval (2001), el autor afirma:

Que en una institución educativa el clima se manifiestan con el proceder de una relación interpersonal, mediante la mediación de enfrentamiento como son directivos, docentes, alumnos en la cual definen el orden que organizan dicha comunicación, mediante una cultura de valores donde requiere procesos, espacios y prácticas sobre la conciliación de problemas mediante la intervención en la realización de normas para no permitir la exclusión por ningún motivo, que afecte el clima en una institución educativa. (p.34)

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable 1: Clima Organizacional

Chiavenato (2012) en relación al clima organizacional señala que:

El entorno entre los sujetos de la sociedad se denomina clima organizacional en la cual está fuertemente unido al grado de motivación de las personas, donde se origina los estados emocionales de los colaboradores, tanto así que las mismas son

el resultado de la forma que ellos perciben en diversos aspectos como en la empresa mediante el intercambio, el liderazgo de sus jefes, el panorama

de crecimiento, y como gratitud mediante el sistema de recompensa que recibe. (p.13)

Alvarado (2003) sostiene el clima “como la sensación que se tiene de la sociedad por medio del ámbito profesional donde se basa con un nivel saludable o adverso sobre el contexto laboral para los individuos que integran en una institución” (p.95).

Según Litwin y Stinger (1998) hacen mención: de nueve dimensiones en relación al clima de la organización tales:

Estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Asimismo hace mención de cuatro dimensiones como: estructura, recompensa, relaciones, identidad, donde se ajusta a la realidad de la institución educativa en referencia. (p.13)

Según Méndez (2006) por su parte, confirma lo que de manera empírica muchos ya habían detectado:

Sobre todo en las oficinas de relaciones humanas y en experimentos académicos, y es el hecho de que el contexto psicológico “determina que las percepciones en los individuos con respecto a una organización tienen también la forma de actuar del individuo con determinantes conceptos referentes al clima organizacional”. (p. 32)

Para Katz y Kahn (1966 citados en Méndez, 2006) consideran que “el clima organizacional es un sistema de valores de las personas en una organización”. (p. 32)

Una concepción moralista para muchos, pero que apunta a la concepción ética de una entidad y a registrar cómo las buenas prácticas que propenden por un ambiente sano, cálido y armónico, redundan en una mayor productividad y en una imagen positiva de las instituciones.

Etkin (2007) manifiesta con respecto lo siguiente:

“El clima tiene un conocimiento simbólico donde se refiere al aspecto del periodo, donde se trabaja en una entidad, viendo si es beneficioso o adverso a las ocupaciones, con relación al plano sociable”. (p.23). Donde el autor expresa sobre el clima en la organización es una apreciación subjetiva en el marco de las relaciones de trabajo.

Según, Hernández (2006) define al clima como un: “método representativo, aprendido, establecer y aplicarse, con difundir internamente en la organización, con la finalidad de contraponer los requerimientos del dominio en la ejecución de la labor” (p.48). El conocimiento, de esta descripción implica incluir la adecuación externa y la reunión interna de la institución. Este concepto debe incluir cierta adecuación externa con la incorporación interna de la institución.

Para Shneider, en 1975 (citado por Chiang, 2010), define que:

“Las ideas del clima es la explicación en la cual son psicológicamente fundamentales en las que hay alianza, con la finalidad de caracterizar estas pruebas como métodos para una organización”. (p.45)

En estas dimensiones se ha recopilado la información como punto de referencia a los autores Litwin y Stinger (1968) quienes hicieron mención de 4 dimensiones como son: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad. (p. 166-167)

Dimensión de la variable Clima Organizacional

Dimensión 1: Estructura

Méndez (2006) señala:

“Que los directivos detallan las políticas, objetivos, normas, deberes, reglas, procedimientos y metas donde informan a los empleados para su conocimiento con respecto a sus funciones y responsabilidades que deben de tener acorde a su labor. Asimismo tener conocimiento sobre estas

normas es muy importante porque a través de ello le permite al personal tener las oportunidades de progreso y la capacidad de identificar; para tomar las decisiones necesarias donde logren propiciar la calidad y el trabajo en función a un buen equipo a través de la comunicación”. (p.46)

Según Chiavenato (2012) señala al clima organizacional:

Que los individuos de una entidad se denomina clima organizacional donde está fuertemente unido a la causa de las personas, donde estos estados emocionales se basa en sus colaboradores, tal es así que los mismos son el resultado donde distinguen sobre múltiples figuras dentro de su compañía, mediante el mensaje como es el liderazgo de la autoridad, en función a las perspectivas de crecimiento como el reconocimiento que reciben a través de la comprensión. (p.123)

Alcóver de la Hera (2004), señala sobre el clima organizacional como está formado por

Las percepciones que son participadas en los individuos de una institución, incluidas las políticas, las experiencias y métodos, tanto explícitos como negligente, propios de ella, en la cual representa un concepto global indicativo tanto de los objetivos organizacionales como de los métodos apropiados para alcanzarlos”. (p.180)

Para Da Silva (2001) define el crecimiento organizacional que “es un desarrollo ordenado, dirigido, calculado para variar la cultura, los procedimientos, la conducta de una organización, con el deseo de mejorar su eficiencia y solucionar los problemas con la finalidad de lograr sus propósitos”. (p.400)

Brow y Moberg (1990), señalan por su parte: “Que está referido a un grupo de características del medio ambiente interno organizacional y como tal son observados por los individuos de ésta”. (p.87)

Dimensión 2: Recompensa

Gómez - Mejía, Sánchez (2006) Sostiene que la recompensa es un conjunto de compensaciones extrínsecas e intrínsecas, en la cual el trabajador recibe un estímulo por realizar cada día con mejorar su labor, en la cual le permite estar motivado y a la vez satisfecho. (p.10)

Definen que es una extensión donde una organización se emplea más la satisfacción del personal que la sanción, asimismo esta dicha dimensión genera un adecuado clima con relación a una organización, siempre cuando no se dé un mal trato al personal sino al contrario se logre incentivar al empleado mediante el reconocimiento por cumplir bien su trabajo, o en todo caso sino logra se le incentive a mejorar brindándole la oportunidad a un tiempo a mediano plazo. (p.25)

Méndez (2006) explica lo siguiente:

“Se entiende por organización al sistema de supervisión donde se propicia a través de los trabajadores a una correcta función de trabajo que se les asigne en la realización de sus propósitos con la finalidad de una nueva proposición por la identidad, tal es así que se les motiva a laborar mejor cada día, con la finalidad de alcanzar los beneficios, mediante las recompensas y lo que es más el estímulo a su rendimiento determinado por la institución”. (p.47)

Fernández (2008), el autor manifiesta que existen “varias formas de recompensas utilizadas por la entidad con la finalidad de premiar la calidad, la productividad, el estrés y el buen desempeño de sus trabajadores”. (p.33)

Para Johnston, Marshall (2004), considera que las recompensas son intrínsecas a las acciones como, reconocimiento y estatus, buena comunicación, posibilidad de ascenso, mayor autonomía, entre otros. (p. 404)

Robbins, Coulter (2005), sostiene que la motivación está sujeta a los incentivos que se recibe por el cumplimiento de las metas laborales, con la finalidad de obtener los resultados deseados, asimismo los incentivos deben ser significativos para el trabajador. (p.377)

Dimensión 3: Relaciones

Es la apreciación de parte de sus integrantes de una sociedad, la cual nos define la realidad de un ámbito de trabajo cómodo, agradable en función a las buenas relaciones sociales entre Jefes y Subordinados.

Méndez (2006) sostiene que:

“Las relaciones interpersonales son satisfactorias siempre y cuando el trabajador se socializa con el grupo en su centro de trabajo, como los supervisores, los jefes propiciando el apoyo y colaboración con la finalidad de obtener resultados positivos, tal es así un ambiente que influya el nivel de satisfacción”. (p.47)

Silviera, (2014) sostiene:

Que es la agrupación de las interacciones entre dos o más personas donde establecen un método eficiente mediante el mensaje, la expresión de opiniones, sentimientos en función a las relaciones interpersonales, como también el origen de las oportunidades, entretenimiento, diversión de las personas, la cual se considera una fuente de enseñanza, tal es así que en ocasiones puede incomodar o causar a las personas, estas interacciones es un extraordinario medio de enriquecimiento personal, como es el trato humano, las normas de comportamiento como social y satisfacción de la indignación, donde 75 los demás son una causa ilimitada de confusión, acontecimientos, indagación, cambio de institución así como de opiniones. (p.74)

Dimensión 4: Identidad

Gessi (1982) como conclusión manifiesta que la personalidad adquiere diversos significados en las ciencias sociales como en la filosofía, la cual es indispensable realizar algunos detalles con un ideal para así eludir la confusión, incluso la capacidad y la identidad es la respuesta a la pregunta quién soy a nivel particular, o quienes somos a nivel grupal étnico, nacional o continental. “La pregunta respecto a la identidad es continuamente de las identidades, de este modo podremos percibir que la identidad cultural como una cuestión de niveles, no siempre es compatible por lo que pueden trabajar como “colisión de afinidad”. (p. 158-159)

La sensación es el dominio de la organización en la cual es un componente muy principal a la vez provechoso dentro de la asociación de funciones. En absoluto, esta de distribuir los propósitos particulares con la identificación en una sociedad. (p.25)

Beijaard, Meijer, & Verloop (2004) fundamenta:

Que la filiación profesional docente interpreta no solo las imágenes de la sociedad en torno al trabajo del docente sino también lo que los propios docentes valoran de su vida profesional y personal a partir de sus experiencias pedagógicas e historia personal. Estas dos caras de la identidad profesional íntimamente entrelazadas han recibido diferentemente grado de atención en los estudios, lo cual ha generado que el concepto sea aun confuso. (p.21)

En Litwin y Stinger (1998) manifiestan lo siguiente: “es la sensación de dominio donde relaciona a dicha entidad, con el fin de retornar el principio notable y valioso para la institución a través de las personas, ya que en ello se participa con las propuestas particulares en una corporación”. (p.144)

Martini (2009) sostiene:

“La igualdad del estudiante, no resulta muy simple con ser un integrante de la institución, siendo así una fase social en la cual se compromete a dominar y compartir los valores como la historia, los símbolos, las costumbres, las prácticas cotidianas, los deseos como los acuerdos sociales que constituyen el ser y ocupación de una identidad”. (p.56)

Asimismo el término de identidad profesional donde pone como ejemplo a la identidad étnica así como género en el sentido de “relativo a una profesión”; donde como profesión asume la definición en el Diccionario de la Lengua Española (Real Academia Española, 2001): como el “empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que recibe una remuneración”. (p.18)

1.2.2. Bases teóricas de la Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), sostiene que el cargo laboral es el comportamiento o los hechos que son percibidos por los trabajadores la cual es destacado mediante el éxito de los propósitos de una institución.

Parra, (2000), “Esta apreciación con relación al Desempeño constituye el desarrollo en la que se estima la productividad total de un trabajador. Donde constituye dicha ocupación principal que de una u otra manera suele realizarse por toda la corporación renovado” (p. 1)

Chiavenato (2000), sostiene “Cuando un sistema de estimación de evaluación sobre la ejecución de su trabajo está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae rendimiento a corto, mediano y largo plazo. Asimismo los principales beneficiarios son generalmente el evaluado, como el jefe, la misma compañía y la sociedad”. (p. 172)

Palaci (2005), define sobre el desempeño laboral como el valor que se puede contribuir dentro de una entidad, en los diferentes sucesos conductuales en

la cual el sujeto lleva a cabo mediante un periodo de tiempo. Las costumbres de varios sujetos entre hombres y mujeres, en los diferentes momentos temporales donde contribuirán a la eficacia de la entidad. (p.155)

Chiavenato (2004), manifiesta sobre “El desempeño que es la conducta del evaluado con el fin de encontrar estos propósitos mirar en función de las metas, la cual ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos y la vez constituye la habilidad personal con el fin de lograr los propósitos deseados. (p.359)

Druker (2002), sostiene que las concepciones respecto al cumplimiento profesional, sugiere que se deben fijar nuevas exposiciones sobre estos términos, llegando a formular con innovadores evaluaciones, en la cual será necesario detallar cierta ocupación en periodos no financieros. (p.75)

Asimismo Stoner (1994), define que “el desempeño laboral es el procedimiento como los miembros de una organización trabajan eficazmente, con la finalidad de lograr alcanzar sus fines comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (p.510)

Chiavenato (2002), plantea sobre desempeño como una:

“Eficiencia del personal que labora dentro de las entidades, donde es necesaria para la entidad, desempeñar al sujeto con una gran ocupación respecto a la complacencia profesional”. Asimismo el desempeño lo define como la productividad profesional, mediante el talento de la persona con la finalidad de fabricar, crear, realizar, acabar y producir un buen quehacer con menos tiempo y menor empeño con la mejor cualidad, estando dirigido a la estimación la cual dará como rendimiento su desarrollo. (p.236)

En estas dimensiones se ha recopilado información de los diferentes autores siendo; R. Schmech (1988 p.18-41), Marín Ibañez (2011 p.26-28), Chiavenato (2009), Páez (1999 p.7), con relación a desempeño, habilidades profesionales, estrategias metodológicas y formación en valores para el desarrollo de la Tesis.

Dimensión de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones 1: Desempeño

Mondy y Noe (2005) sostienen sobre el desempeño:

Menciona que cada uno de los procedimientos respecto a la entidad donde se definen el nivel de condición de los trabajadores, mediante los equipos que logran desempeñar sus funciones. Luego consideran que en una entidad deben de contar con los medios apropiados para así llegar a evaluar el nivel de desempeño individual y de equipo con el fin de elaborar planes que les permitan realizar un buen desarrollo organizacional. (p.6)

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) sostienen que esta apreciación conlleva al nivel de ocupación en la que se define como el proceso donde es empleado por los directivos como jefes con el fin de realizar una comparación entre el nivel de ocupación que realiza un trabajador donde ofrece en su puesto las metas a dicha ocupación que requiere la empresa.

Chiavenato (2000) con relación a la evaluación del desempeño define:

Que dicha calificación es la base de un procedimiento concreto con la finalidad de obtener cumplimiento y capacidad de un trabajador, donde logra expresar el cargo que ocupa. Incluso mediante esta evaluación se logra estimular al trabajador mediante la forma de esforzarse logrando realizar bien su labor, y buscar la eminencia como considerar estas posibilidades que se logre tener. Los trabajadores cada cierto tiempo deben ser evaluados periódicamente ya sea de manera formal o informal. Este medio también puede ser denominado evaluación del reconocimiento, evaluación de los trabajadores, mediante los informes de avance como la evaluación de eficacia practico, entre otros. (p.37)

Maristany (2000) sostiene de una manera muy breve que la valoración del cargo es una capacidad, donde le permite definir el valor de la ocupación de un trabajador pueda tener y dejar pruebas de ello. (p.38)

Dimensiones 2: Habilidades Profesionales

Páez (1999) manifiesta que los profesores deben tener las habilidades profesionales, donde con la globalización el mundo es tan competitivo y dinámico, donde las personas poseen habilidades como la comunicación, el liderazgo, la creatividad, desenvolvimiento con fluidez al laborar en equipo, habituarse a la transformación e incrementar la empatía y la facilidad de tomar decisiones. (pag.7)

Álvarez (1999) el autor sostiene que la capacidad "... como la dimensión del contenido donde prueba la conducta del hombre en una especialidad como el conocimiento propio de la educación en la sociedad. Además desde el punto de vista psicológico, el método de hechos como la ejecución es dominado por el individuo donde responde a un propósito." (p. 71).

Diccionario (2007) La idea sobre competencia deriva del vocablo latino *habilitas* donde hace mención sobre la facilidad, el ingenio, la soltura como la habilidad para ampliar alguna labor. Incluso se puede decir que la persona es competente porque, logra realizar algo con triunfo gracias a su capacidad. (p.78)

Mertens (1996) sostiene que:

"Es la capacidad que se entiende al conjunto de inteligencia y capacidades de los individuos, donde adquiere durante los procedimiento de formación y socialización, lo cual son necesarios para lograr ciertos resultados exigidos en una determinada circunstancia, para luego lograr un objetivo mediante un contexto dado". (p. 60)

Pérez (2009) el autor menciona que "no es suficiente el incremento de conocimiento y el desarrollo de las habilidades docentes, propone también que los docentes al igual se tiene que realizar la formación constante según las competencias profesionales porque hoy en día hay mucha competencia profesional". (p.96)

Paivé (2010), Conceptualiza que las características resumidas anteladamente, la cual propone que las competencias profesionales de los docentes es aquel grupo de conocimientos, técnicas de enseñanza, rasgos personales, estrategias mediante la planificación, transferencia y aplicación oportuna, le permita al docente mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos en un ámbito específico del saber. (p.119)

“La instrucción actual, busca el incremento de las capacidades y experiencias que finalmente redunden en la captación de talentos, en la cual le permitirán a la persona ser eficiente, donde logren alcanzar con una visión donde logre acceder su crecimiento de un propósito de existencia, en la que contribuirá al crecimiento social y colectivo del país” (Ministerio de Educación Chile, 1998).

Dimensiones 3: Estrategias Metodológicas

Truffello, Pérez (1898) en esta dimensión hacen mención a un grupo de métodos donde los docentes están organizados para propiciar, con la finalidad de que el alumno (a) logre el proceso de la asesoría, con un nivel reflexivo, elaborativo y superficial. Donde la cual se definen operacionalmente mediante las respuestas proporcionadas por dichos docentes.

Donde el dispositivo es elaborado con la finalidad de determinar estas formas de enseñar siendo utilizadas por el docente, en la cual las escalas siguen siendo las mismas “Descripción de Estrategias de aprendizaje de R. Schmeck. Asimismo donde menciona que se llegó a utilizar un ejemplo de sugerencia de asignatura, basada en las características de los métodos de aprendizajes en la que se utilizó la pauta de examen de asignaturas, basada en las propiedades de R. Schmeck. (p.41)

Menereo C. (1997) Sostiene:

En absoluto que se debe enseñar constantemente a razonar sobre la procedencia de un tema determinado la cual tiene las reclamaciones y las propiedades particulares, con la finalidad de asegurándonos de una buena

parte de los procedimientos mentales sean realizadas, en donde se logren que sean provechosos con el fin de razonar y otras cosas en direcciones muy diferentes. (p.42)

“Asimismo hace mención que Chile requiere formalizar sus regímenes educacionales con relación a la cualidad de los estudios y habilidades que adquieren las personas, tal es así que importaba cuántos se educaban y con qué medios e insumos lograban con la finalidad de estudiar. Hoy en día se ven más cuanto se educan y con qué impacto sobre los niveles de rendimiento de la economía” (J Bruner, G Elacqua. Informe Capital Humano, Mayo 2003).

Monereo, Castelló. 1997, Editorial Grao. Barcelona menciona que

“Es necesario forjar “docentes decisivos”, donde deben aplicarse a dominar los argumentos de su materia de forma premeditado, logrando tácticas de enseñanza, donde logren planificar, reglamentar, luego determinar reflexivamente su acción como docente, asimismo que enseñen mediante las habilidades que estén enfocados los estudios a los alumnos mediante las capacidades que se explican”. (pág. 62)

Dimensiones 4: Formación en Valores Éticos

Marín Ibáñez (1993) afirma que:

Algunas personas predominan los valores más que otros, además en todo proyecto educativo preende infundir, motivar estos valores en los estudiantes mediante los propósitos, intenciones como las ideas educativas, en la cual tendrán valores diferentes que les permitan estandarizar y determinar cada procedimiento en cada institución, pero sin los valores intentados no se pueden comprender, no hay educación posible. Como dicen lo que se aprende y para lo que se aprende, son valores o pretenden serlo para el individuo y la sociedad. (p.18)

Rugarcia (1994) afirma que los valores son la fuente, el modelo en la cual debieran sustentar todo proyecto educativo con libertad, tolerancia, justicia, dialogo y se conciben como aquello que hacen que el hombre sea, en la cual predomina el respeto hacia uno mismo y hacia las demás personas. Además es así como un mérito se mantiene a las cosas juntas como en este caso ser una persona honesta y comprometida es donde tenemos la responsabilidad de practicarlos y vivenciarlos.” (159)

Lipovetsky (2000) afirmó que

La ética son los valores en la cual básicamente se encuentran en la familia, en la empresa y la sociedad, son la base en donde la actitud y la conducta son creadas y juegan un rol muy importan en las acciones del comportamiento y obligación del ser humano en la cual debe ser blando como libre con la finalidad que se adecue a la disposición más difícil como cambiantes que se da día a día. El autor hace mención que ausentarse la creencia en la mano espiritual, es aclarar en lo que respecta a la religión y con relación a las leyes escatológicas de los testimonios, en la cual debemos defender las conductas inteligentes y a la vez aplicadas donde estén menos preocupadas por las intenciones puras en función a los resultados benéficos en el ser humano, tratar de ser menos utópico y reformadoras menos adipto a lo incondicional que se den mediante los cambios realistas. (p.3)

Imideo G. Nerecci, afirman:

Que en la familia el hogar es el centro más predominante con relación a la educación como la moral de la persona, en la cual la educación se demuestra con buenos valores morales, además en este sentido la educación superior gradualmente se ha visto obligada asumir esta responsabilidad, con el mejoramiento moral de los alumnos en la cual manifiestan que no necesitan tan solo en asistir a clases, sino también prima en este sentido la socialización como la integración entre

compañeros. Asimismo es la interrelación de estudios en la cual se comparten entre los profesores y colegas donde tiene importancia la relación educativa. (p.8)

Kant (1781) Mencionó que la ética constituye

una destacada prueba del razonamiento ético renovado. Nacido en Prusia, fue educado por los principios del pietismo religioso, donde mostró una gran inquietud por los asuntos morales. La cual se dio la tarea de salvar el alma, el conocer, la ética y la creencia del universo invadido por el uso de conceptos diversos como opuestos entre sí, como el empirismo, el fideísmo y el escepticismo por mencionar sólo algunos.

Belandria y Kant (2009), Sus resultados están relacionados a las conductas que se determinan por la misma voluntad de la persona, en este caso por la honorabilidad del ser humano sobre todo de lo habituado de que la responsabilidad es ético donde se deriva de la reflexión.

Cabello (2008), manifiesta que la percepción funcional sobre la conducta:

Es estar lucido ya que cada agrupación tiene sus propias tendencia en la cual son proyectos, exigencias, jerarquizar luego perfeccionar sus intereses como transformarlos con la finalidad de apreciar cual es el mejor punto de comienzo, además con ello generaría fidelidad al interior de la agrupación. Asimismo este sería el primer peldaño con la finalidad de pasar al cumplimiento en la cual son amplias hasta llegar a la sociedad en general como la reflexión planetaria, como lo manifiesta Morín (p. 26).

Savater (2011), sostiene: Que la ética es el producto excelente como relativamente reciente del progreso mental de la persona, donde es una proposición de pacto con valores universalizables, interiorizada, particular en la cual en su plano no admite otra causa ni permiso como el informe lógico respecto a la tenacidad del individuo". (p.33)

1.3. Justificación

La realización del trabajo de estudio se ejecuta en el CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, con el propósito de obtener resultados favorables, la cual nos permitirá definir las causas y lograr proponiendo diversas actividades a nivel institucional con la finalidad de progresar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal en general, donde se le brindara sugerencias y recomendaciones para contribuir al buen desarrollo de la institución educativa en mención.

1.3.1. Teórica

El estudio pretende analizar sobre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Lo cual será demostrado con la formulación y contrastación de la investigación realizada.

1.3.2. Practica

La conclusión de este trabajo de investigación permitirá que se logre sistematizar y a la vez ser incorporado al campo del conocimiento, en la cual se busca demostrar la influencia que existe de manera incesante en estas dos variables como el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.

1.3.3. Metodológica

El sistema, los procedimientos, las técnicas de mecanismos se pueden emplear en el desarrollo de la búsqueda, para demostrar la autenticidad y la confiabilidad para luego ser utilizados en otros trabajos de exploración.

1.3.4. Social

El desarrollo de esta tesis nos ayudara a investigar cuales son las causas o consecuencias del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes nombrados y contratados, en la cual se va determinar el éxito o el fracaso de la

gestión, de esta manera se busca conseguir nuevas alternativas de solución y brindar las recomendaciones necesarias como propiciar los cambios y mejoramiento de la institución.

1.3.5. Legal

Constitución Política del Perú.

Ley N° 28044 - Ley General de Educación.

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento el D.S.N° 01-2012-ED.

Ley N° 27744 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

D.L.N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

R.M.N° 0574-94-ED. Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Ministerio de Educación.

D.S.N° 028-2007-ED. Aprueba Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales en las Instituciones Educativas Pública.

D.S.N° 022-2004-ED: Reglamento de Educación Técnico Productiva.

1.3.6. Epistemológica

La investigación tomara en parte del análisis del problema observado en la institución educativa, como mejorara la parte que corresponde a la investigación se proponen objetivos propios e hipótesis reforzando con los estudios anteriores de otros autores que estadísticamente aceptando o rechazando la hipótesis planteada responde las preguntas formuladas para su validez de datos, justificando así en la utilidad epistemológica.

1.4. Problema

En una institución educativa el personal docente, administrativo y de servicios deben desarrollar sus actividades con un clima favorable donde las relaciones

interpersonales se desenvuelvan con armonía, siendo reconocidos y valorado por su esfuerzo, asimismo el docente que no esté comprometido con su rol, no cumple con las normas internas de su institución, se encuentre desmotivado, no se capacita, puede influir negativamente en su desempeño como docente y por ende perjudicar directa y/o indirectamente a los estudiantes, entre otros factores. Según Rodríguez (2009), manifiesta que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización con relación al trabajo, al ambiente físico en que éste se da, a su vez las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones que afectan dicho trabajo (p.74),

Las entidades muy constantemente están logrando innovar con la finalidad de desarrollarse interna como externamente, es por ello que es muy considerable saber ciertos indicadores esenciales la cual permitan encaminarnos hacia la mejor toma de determinación, donde hacemos mención de 2 indicadores en la cual cumplen un rol significativo para el resultado del triunfo en las entidades como son el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres 2016, como visión principal es mantener un clima de calidad, donde exista la comprensión, cooperación, compañerismo y una fuerza emprendedora.

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación existente entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación existente entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación existente entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?

Problema Específico 4

¿Cuál es la relación existente entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

1.5.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo General**

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

1.6.2. Objetivos Específicos**Objetivo Específico 1**

-Determinar la relación existente entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Objetivo Específico 2

-Determinar la relación existente entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Objetivo Específico 3

-Determinar la relación existente entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Objetivo Específicos 4

-Determinar la relación existente entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Gutiérrez (2012), refleja que la variable: Es una propiedad, aptitud o participación de un acabado fenomenal donde tiende a variar, y lograr diferentes valores que ha de ser sensible a una regla o ser evaluada (p.25)

X: Clima organizacional

Y: Desempeño Laboral

Variable X1: Clima Organizacional:

Definición según Anzola (2003), el Clima Organizacional está compuesto de circunstancias y cualidad donde han de conservarse de forma estable en un buen entorno de ocupación, ya que las mismas son observadas por los individuos que componen la estructura empresarial y que influyen sobre su comportamiento y empeño en sus funciones que le son asignadas por sus superiores, es decir que se refiere a las percepciones como interpretaciones relativamente continuo donde los sujetos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los trabajadores, a la vez diferenciando una institución de otra. (pág. 620)

Variable Y: Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral es “El ejercicio laboral en la eficiencia del empleado que labora dentro de las instituciones, en la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción labora” (pág. 201).

Medición del Desempeño Laboral a través de las dimensiones desempeño, habilidades profesionales, estrategias metodológicas, formación de valores, haciendo uso de un cuestionario de 16 preguntas en una comparación tipo Likert de un cálculo ordinal.

2.2. Operacionalización de variables

Gutiérrez (2012), Sostiene que el orden y procedimientos que seguirá el experto para evaluar las variables en sus encuestas. (p.25)

La evaluación de clima organizacional a través de las dimensiones Estructura, Recompensa, Relaciones, Identidad haciendo uso de una indagación de 21 preguntas de una comparación tipo Likert de un cálculo ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización variable: Clima organizacional (X).

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel y rangos
Estructura	1.-La Institución Educativa cuenta con su reglamento interno.	6	Escala Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (21 – 49) Medio (49 -77) Alto (77 – 105)
	2.-Las decisiones son tomadas en asamblea.			
	3.-Se respetan las opiniones.			
Recompensa	1.-Desarrollo profesional.	4		
	2.-Recompensa a mí esfuerzo en mis deberes.			
Relaciones	1.-Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	5		
	2.-Cooperacion entre colegas y miembros de la institución educativa.			
	3.-Buenas relaciones humanas.			
Identidad	1.-Identidad con la institución.	6		
	2.-Compromiso con la institución educativa.			
	3.-Disfrute trabajar en la institución educativa.			

Tabla 2.

Matriz de operacionalización variable: Desempeño Laboral (Y).

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel y rangos
Desempeño	1.-Acompañamiento pedagógico.	4	Escala Likert: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (14 – 32) Medio (33 – 51) Alto (52 – 70)
Habilidades Profesionales	2.-Supervision educativa.			
	3.-Instrumentos de evaluación.			
	1.-Comunicación afectiva.	4		
	2.-Manejo de Grupo			
	3.-Liderazgo			
	4.-Relaciones interpersonales			
Estrategias Metodológicas	1.-Recursos didácticos.	4		
Formación de Valores	2.-Motivacion			
	3.-Tecnicas de enseñanza			
	1.-Honestidad			
	2.-Confianza	4		
	3.-Solidaridad			
	4.-Respeto			

2.3. Metodología

El procedimiento en la cual se utilizó en la presente tesis fue el hipotético deductivo, en la cual este sistema nos permitió demostrar las hipótesis a través de

un plan estructurado, porque buscara la objetividad y medirá la variable con un propósito de análisis.

Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011), Sostiene:

Tras el empleo de los sistemas deductivos o inductivos surge el procedimiento hipotético deductivo, como mecanismo más perfecto que los anteriores que intenta recoger en resumen las características más positivas de los mismos. En él y a través de un medio inductivo se formula una hipótesis, de la que después se derivaran unas hipótesis e implicaciones a través de cuyo contraste con la acción se centrara de verificar la hipótesis de partida. (p.203)

Aullón (2012), sostiene que:

La metodología hace mención al procedimiento o grupo de métodos razonable que son utilizados para lograr el propósito, o la variedad con la finalidad que rige una investigación científica, mediante una muestra doctrinal o tareas que requieren capacidad, inteligencia o cuidados específicos. Con frecuencia puede definirse la metodología como la preparación o selección de procedimiento propio o adecuadamente aplicable a un definido objetivo. (p.83).

2.4. Tipos de estudio

El tipo de estudio es básica

Villegas et al (2011) “la investigación básica es un tipo de investigación eminentemente teórica, donde está orientada a buscar nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, incrementar o afirmar mejor la teoría existente. Este tipo de investigación no tiene fines prácticos inmediatos” (p.85)

Este trabajo es de una investigación básica de nivel descriptivo - correlacional, según la clasificación de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Es esencial o elemental, porque está orientada a la búsqueda de nuevos estudios y nuevos campos de investigación sin un fin práctico e inmediato; es decir, saber nuevos conocimientos relacionados a las variables del clima organizacional y desempeño laboral en del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016.

Es descriptiva, porque la intención es explicar cómo se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Esto conlleva a llegar y calcular la asesoría recopilada acerca de las variables de análisis y es correlacional, porque tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre la variable clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02 San Martin de Porres, 2016 luego determinar si están o no relacionadas con la finalidad de analizar dicha correlación (Hernández, etc., al., 2010).

Los estudios correlacionales tienen “como finalidad dar a conocer la relación o el nivel de asociación que exista entre dos o más conceptos, entre las categorías o variables de un entorno en particular” (Hernández, et al., 2014, p.94).

2.5. Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004, p.173) es no experimental porque en la investigación no se realiza la manipulación deliberada de las variables ni el control de las mismas, más aun se observan los fenómenos de la realidad en su ambiente natural para después analizarlos de manera estadística tanto descriptivamente como de manera inferencial.

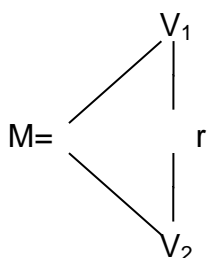
Es Transversal en vista que se trata de “un estudio que se realiza en un momento y espacio único, recolectando información en solo momento sin alterar ni direccionar las variables de estudio. (Hernández et al., 2010, p.150).

Kerlinger (1983) la tesis Ex Post Facto es un tipo de “... investigación sistemática en la que el investigador no tiene dimensión sobre las variables

independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables”, (p.269). La investigación no experimental es también conocida como investigación ex Post Facto, término que proviene del latín significa después de ocurridos los hechos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalan que “Los diseños de investigación transaccional o transversal es recoger datos en un solo momento en un tiempo único. El objetivo es describir las variables y luego comparar las incidencias e interrelación en un momento dado. (p.151)

El diagrama de este diseño es el correlacional siendo el siguiente:



Leyenda:

M = Muestra donde se realiza el estudio

V1= Clima Organizacional

V2= Desempeño Laboral

r = Relación entre variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Tamayo (1998) define a la población como “el conjunto del fenómeno a educarse, en donde las unidades de una sociedad poseen una característica usual, en la cual se aprende y esto da origen a los datos de la investigación”. (pag.114)

Esta estadística de aplicación estará constituida por 110 docentes (que laboran en los turnos mañana, tarde y noche).

Muestra

Martínez (2005) define “Una muestra no es aleatoria cuando los elementos son elegidos por medio de métodos no aleatorios, este procedimiento está sujeto al juicio subjetivo de seres humanos, donde las unidades son tomadas en forma caprichosa y en la mayoría de las veces por conveniencia” (p.835)

Tabla 3

Población y muestra de estudio

CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016	Población	Muestra
Docentes	110	86
Total	110	86

Nota: Registro de docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016.

Muestreo:

En la cual se definirá utilizando el muestreo aleatorio simple, con un horizonte de determinación de confianza del 95%.

Para su precisión se adaptará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra

Z=Nivel de confianza

p=proporción de éxito

q=1-P

e= error muestral

N=población

Se consideraron los siguientes supuestos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5) \times 110}{(0.05)^2 (110 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)} \quad n = 86$$

Tamaño de la población	N	110
Nivel de confianza =95%	Z	1.96
Probabilidad de ocurrencia	P	0.5
Probabilidad de no ocurrencia	Q	0.5
Error máximo admisible	e	5%

La muestra estará constituida por 86 docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016.

Ficha técnica del instrumento para evaluar el clima organizacional

Nombre: Cuestionario acerca del clima organizacional

Autor: Br. Carmen Rosa Medrano Paredes (2016)

Forma de aplicación: Individual

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos

Estructura: 21 preguntas

Objetivo: Resolver cuantitativamente el clima organizacional

Descripción. La encuesta está compuesta de 21 ítems. El cuestionario clima organizacional, fue estructurado bajo una escala de tipo Likert, Nunca= 1, Casi Nunca= 2, Algunas Veces = 3, Casi Siempre 4=, Siempre 5=, esta organizados en 4 dimensiones: Estructura (6 ítems), Recompensa (4 ítems) Relaciones (5 ítems) Identidad (6 ítems).

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre: Cuestionario acerca del desempeño laboral

Autor: Br. Carmen Rosa Medrano Paredes (2016)

Forma de aplicación: Individual

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos

Estructura: 16 preguntas

Objetivo: Definir cuantitativamente el desempeño laboral

Descripción. La encuesta está compuesta de 16 ítems. El cuestionario desempeño laboral, fue estructurado bajo una escala de tipo Likert, Nunca= 1, Casi Nunca= 2, Algunas Veces= 3, Casi Siempre= 4, Siempre=5, esta organizados en 4 dimensiones: Desempeño (4 ítems), Habilidades (4 ítems) Estrategias Metodológicas (4 ítems) Formación de Valores (4 ítems).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad

Tejada (1997) sostiene que es una de “las fases más trascendentales en el desarrollo de la investigación científica” (p.95), lo que ha de sospechar uno de los fundamentos principales de una investigación ya que de ella se desprende la comunicación que va ser analizada para la divulgación de la conclusión que son obtenidos de cualquier investigación.

Técnica

La tecnología utilizada es las preguntas:

Tamayo (2008), manifiesta que el mecanismo de averiguación está formado por una serie de preguntas cuyas respuestas son anotadas por el empadronador. (p.51)

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, con una técnica basada de preguntas dirigidas a un número considerable de personas, en si utilizando cuestionarios mediante las preguntas efectuadas en forma personal, como por ejemplo el teléfono o correo en la cual indagara como particularidad el interés, la tradición, métodos, satisfacción, etc. de una sociedad determinada (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.7.1. Instrumentos de recolección de datos:

Según el procedimiento de la investigación realizada, el mecanismo utilizado para la recolección de la indagación será el temario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “consiste en un grupo de preguntas de una o más variables a medir (p.217).

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario Clima Organizacional
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario Desempeño Laboral

Prueba piloto

Iraossi (2006) Disponer la condición de la ocupación de los encuestados. (p.89)

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	,898	21
Desempeño laboral	,808	16

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el temario clima organizacional es de ,898 para el cuestionario de desempeño laboral es de ,808 lo cual nos permitirá evidenciar mediante las herramientas sobre clima organizacional y desempeño laboral en la cual tienen una fuerte confiabilidad.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Rango	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,05 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Escala sugerida por (Ruiz, C. 2007)

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de Items
Clima organizacional	,898	21
Desempeño laboral	,808	16

Para el instrumento de desempeño laboral, la estimación de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,898, para el instrumento desempeño laboral, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue 0,808, de los cuales se evidencian que los mecanismos son confiables.

Validez de instrumentos

Menéndez (2002) sostiene que el instrumento es la propiedad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir, por medio de la validación se trata de determinar si realmente la consulta mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 8

Validación de los instrumentos según el juicio de expertos

N°	Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Mag. Santiago A. Gallarday Morales	Si hay suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Mag. Jesús A. Matos Juárez	Si hay suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Mag. Efrain A. Mallma Huamani	Si hay suficiencia	Es aplicable

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para el instrumento con preguntas claras, pertinentes o relevantes.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el estudio de la referencia he utilizado el método de las estadísticas pertinentes utilizando el software estadístico SPSS, versión 21.0 para Windows XP y el Excel.

En la investigación se utilizó las siguientes variables:

X= Clima organizacional

Y= Desempeño laboral

Estadística descriptiva

2.9. Aspectos éticos

Es un compromiso insoslayable de todo científico el cuidar que el orden de las éticas esté siempre presentes en su formación, la conducta profesional y el desarrollo de la investigación no puede estar libre de tenerla en cuenta. Esto porque toda investigación influye, directa o indirectamente, sobre los derechos, la tranquilidad y hasta en la vida particular de los seres mortales. Por eso mismo es que en esta ocupación, por ejemplo la honradez, la dignidad son indispensables.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

En cuanto a la presentación de los resultados, se asumió las puntuaciones del clima organizacional y el desempeño laboral de docentes, para después se procedieron a la transformación de la puntuación y se presentaron las variables por niveles para los procesos de la interpretación.

Tabla 9

Distribución de frecuencias por nivel del clima organizacional en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	4	4,7	4,7	4,7
	aceptable	33	38,4	38,4	43,0
	bueno	49	57,0	57,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

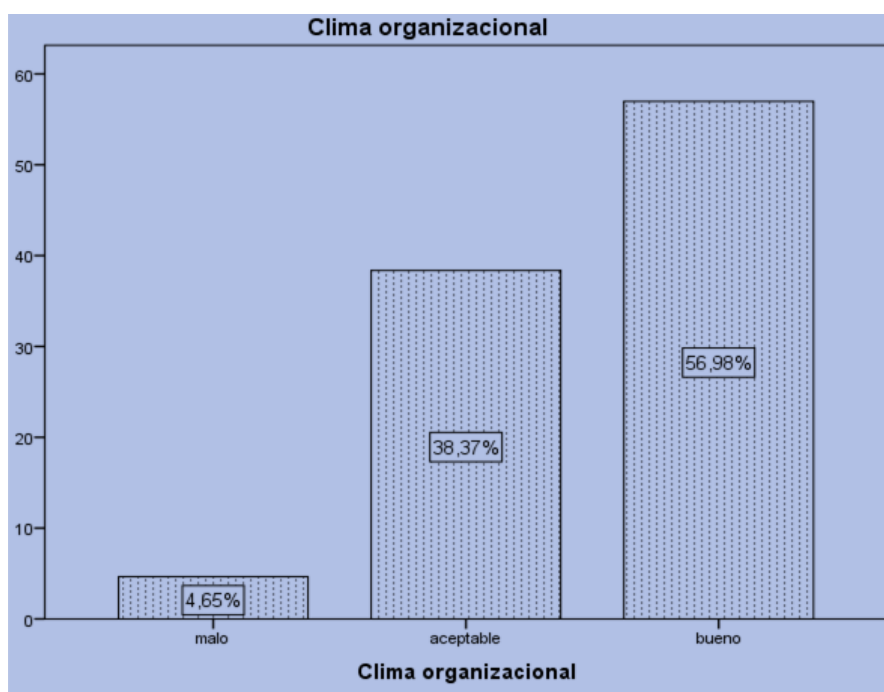


Figura 1. Niveles del clima organizacional de docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

De la tabla y figura se aprecian los resultados del clima organizacional en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 el cual se tiene que el 4.65% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional es malo, mientras que el 38.37% manifiesta que el clima organizacional es aceptable y el 56.98% manifiestan que el clima organizacional es bueno en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 10

Distribución de frecuencias por nivel del desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

desempeño laboral				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	regular	16	18,6	18,6
	eficiente	70	81,4	81,4
	Total	86	100,0	100,0

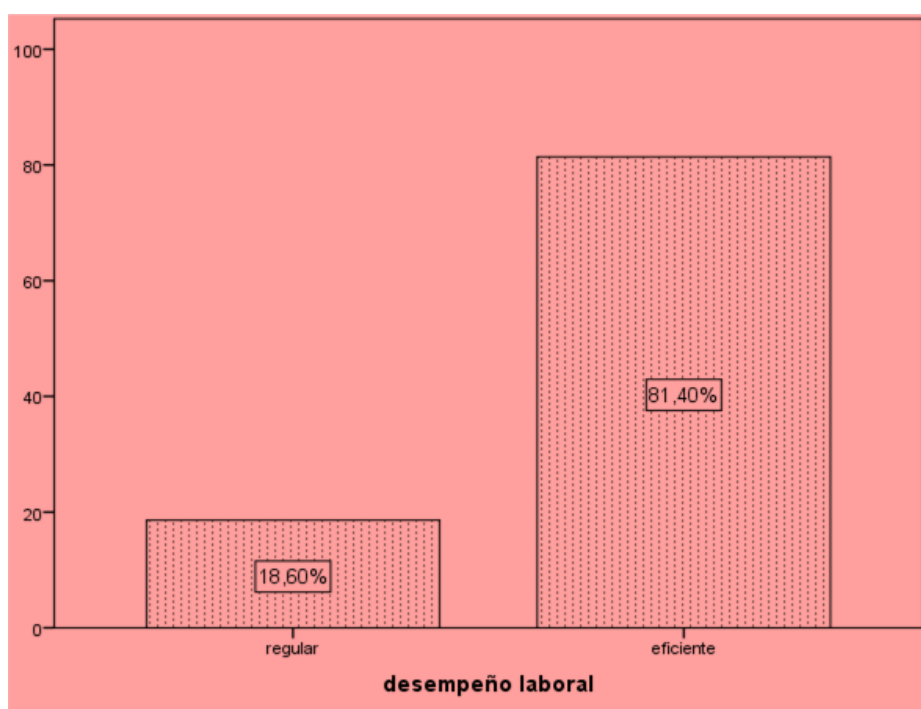


Figura 2. Niveles porcentuales del desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Asimismo, en cuanto a los niveles del desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 el 18.60% de los encuestados perciben que el desempeño laboral es regular y el 81.40% manifiestan que el nivel del desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 es eficiente.

Tabla 11

Distribución de frecuencias por niveles de la estructura en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

la estructura				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	malo	5	5,8	5,8
	aceptable	29	33,7	33,7
	bueno	52	60,5	60,5
	Total	86	100,0	100,0

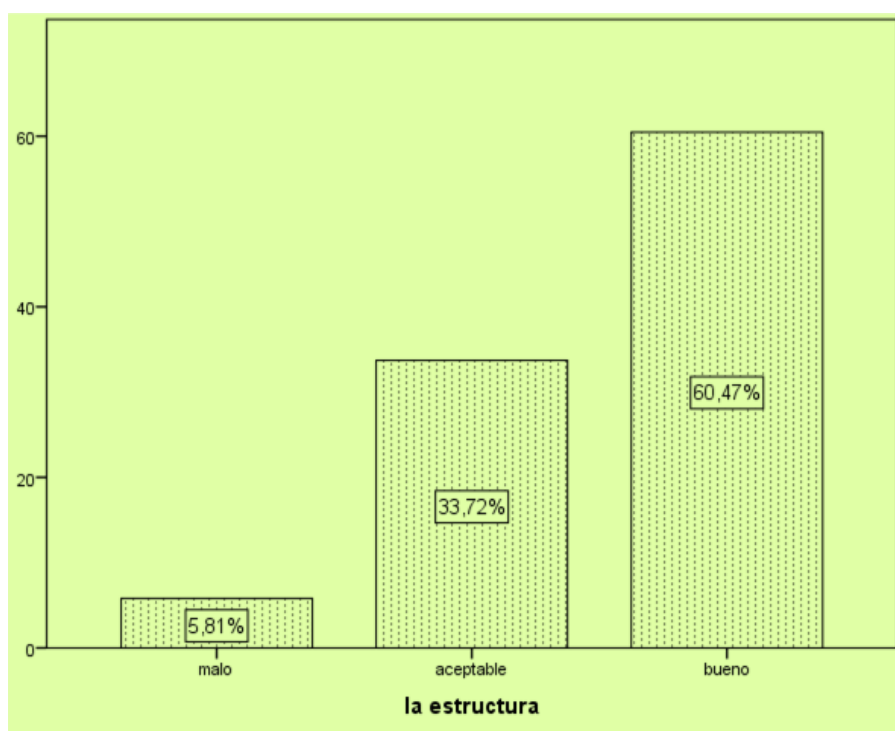


Figura 3. Niveles porcentuales de la estructura en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Con respecto al nivel de la estructura funcional en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 se tiene al 5.81% de los encuestados manifiestan que el nivel es malo en la estructura, mientras que el 33.72% de los encuestados manifiestan que el nivel es aceptable y el 60.47% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en la estructura en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016.

Tabla 12

Distribución de frecuencias por niveles de la recompensa del personal docente del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

		recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	14	16,3	16,3	16,3
	aceptable	36	41,9	41,9	58,1
	bueno	36	41,9	41,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

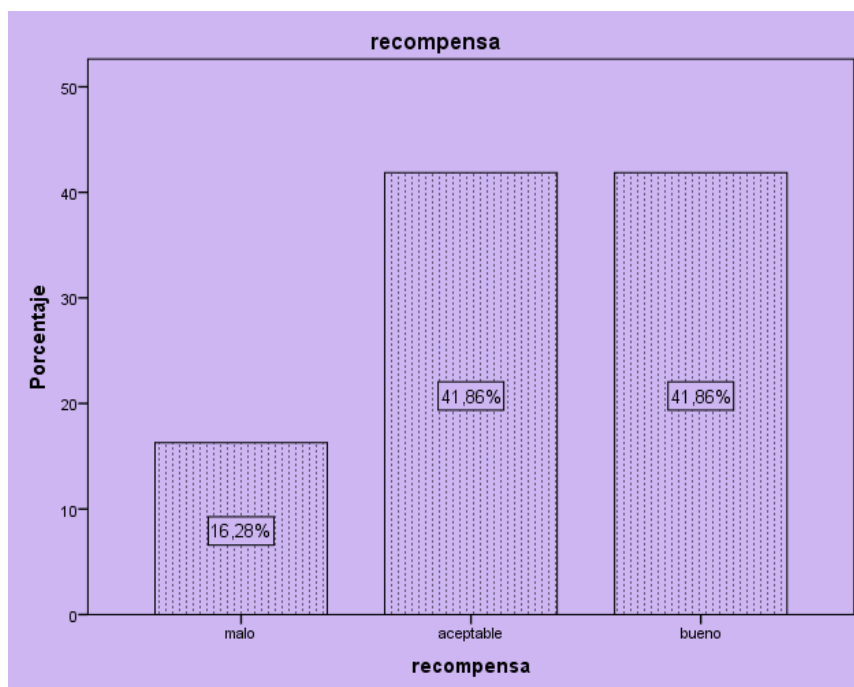


Figura 4. Niveles porcentuales de la recompensa del personal docente del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Asimismo con respecto al nivel de la recompensa en docentes del I.E.CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016 se tiene al 16.28% de los encuestados manifiestan que el nivel es malo en la recompensa del personal, mientras que el 41.86% de los encuestados manifiestan que el nivel es aceptable y el 41.86% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en la recompensa del personal en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Tabla 13

Distribución de frecuencias por niveles de las relaciones en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

		relaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	12	14,0	14,0	14,0
	aceptable	40	46,5	46,5	60,5
	bueno	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

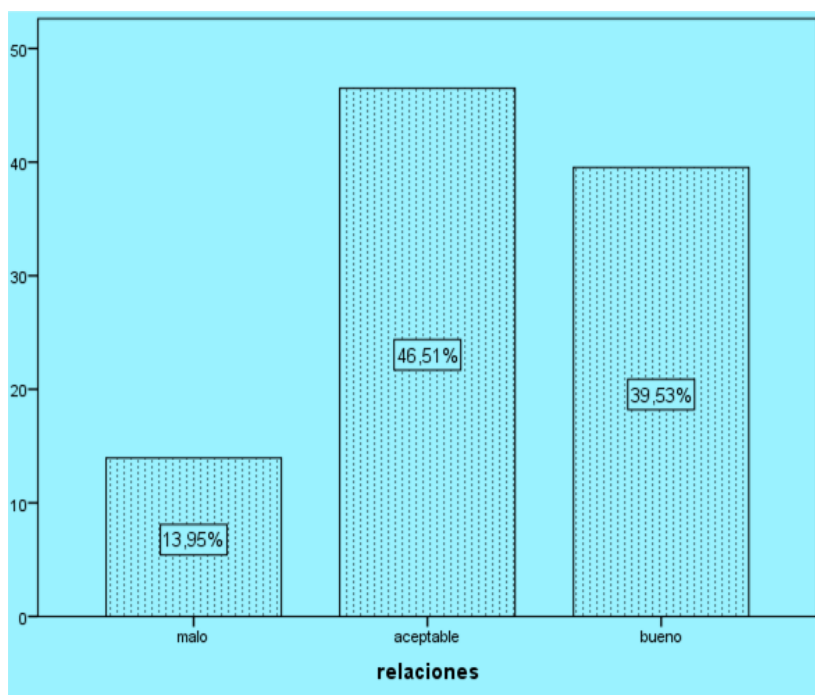


Figura 5. Niveles porcentuales las relaciones en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Asimismo con respecto al nivel de las relaciones en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 se tiene al 13.95% de los encuestados manifiestan que el nivel es malo en las relaciones del personal, mientras que el 46.51% de los encuestados manifiestan que el nivel es aceptable y el 39.53% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en las relaciones del personal en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 14

Distribución de frecuencias por niveles de identidad en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

		identidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	1,2	1,2	1,2
	aceptable	26	30,2	30,2	31,4
	bueno	59	68,6	68,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

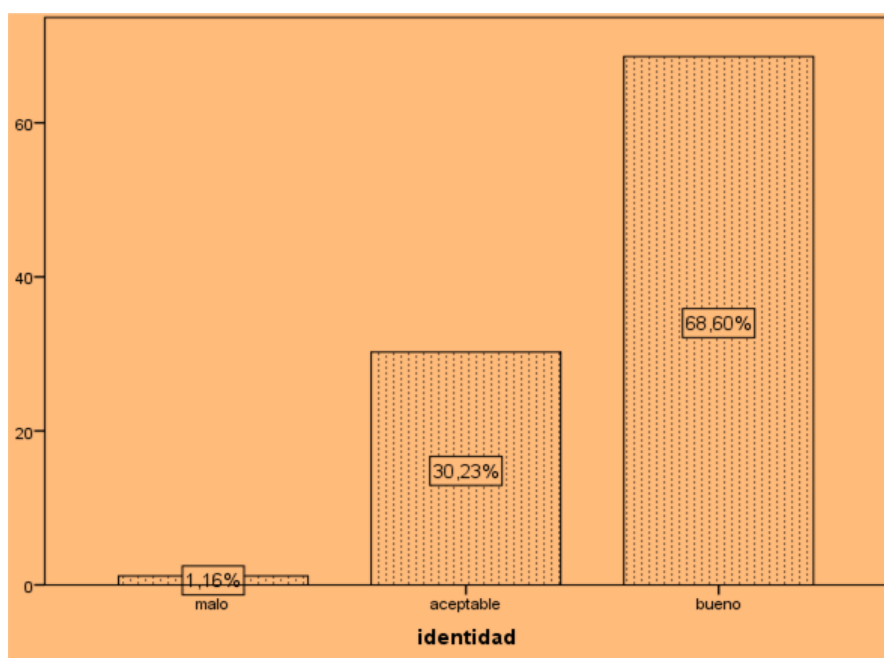


Figura 6. Niveles porcentuales de la identidad en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

En cuanto al nivel de la identidad en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 se tiene al 1.16% de los encuestados manifiestan que el nivel es malo en la identidad del personal, mientras que el 30.23% de los encuestados manifiestan que el nivel es aceptable y el 39.53% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en la identidad del personal en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Niveles comparativos entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla cruzada Clima organizacional*desempeño laboral					
		desempeño laboral			
			regular	eficiente	Total
Clima organizacional	malo	Recuento	3	1	4
		% del total	3,5%	1,2%	4,7%
	aceptable	Recuento	9	24	33
		% del total	10,5%	27,9%	38,4%
	bueno	Recuento	4	45	49
		% del total	4,7%	52,3%	57,0%
Total		Recuento	16	70	86
		% del total	18,6%	81,4%	100,0%

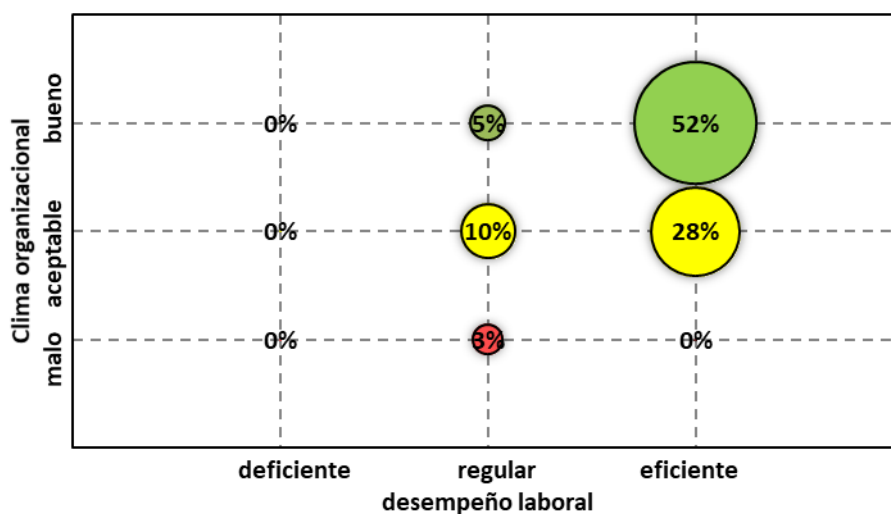


Figura 7. Niveles entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla, de los resultados se puede afirmar que el 52% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es eficiente, por lo que el nivel del clima organizacional es bueno mientras que el 10% de los encuestados manifiestan que el nivel del desempeño docente es regular por lo que el nivel del clima organizacional es aceptable y ningún participante manifiesta que el nivel del desempeño laboral es deficiente por lo que tampoco manifiestan que el nivel del clima organizacional es malo en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Resultado específico entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla cruzada la estructura *desempeño laboral					
			desempeño laboral		Total
			regular	eficiente	
la estructura	malo	Recuento	2	3	5
		% del total	2,3%	3,5%	5,8%
	aceptable	Recuento	6	23	29
		% del total	7,0%	26,7%	33,7%
	bueno	Recuento	8	44	52
		% del total	9,3%	51,2%	60,5%
Total	Recuento		16	70	86
	% del total		18,6%	81,4%	100,0%

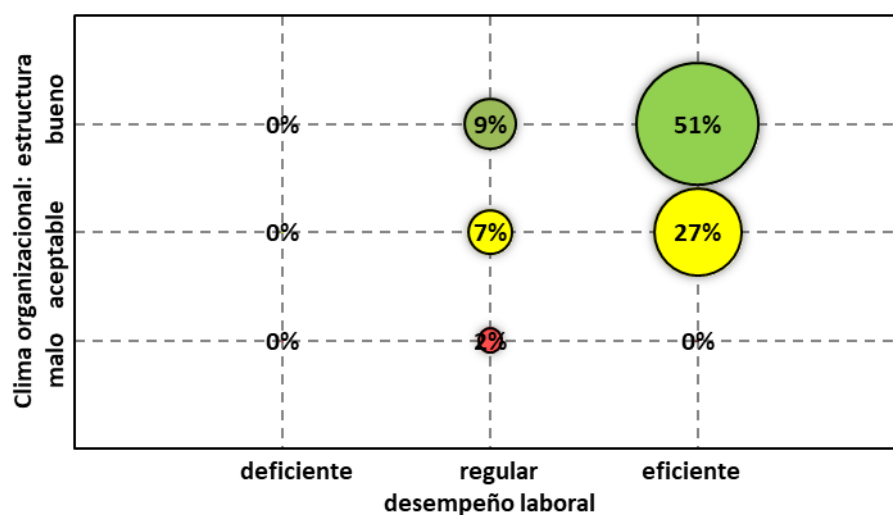


Figura 8. Niveles entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

De la tabla y figura, se observa buena orientación con respecto al nivel entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla, de los resultados se puede afirmar que el 51% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es eficiente, por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión estructura es bueno mientras que el 7% de los encuestados manifiestan que el nivel del desempeño docente es regular por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión estructura es aceptable y ningún participante manifiesta que el nivel del desempeño laboral es deficiente por lo que tampoco manifiestan que el nivel del clima organizacional en la dimensión estructura es malo en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Resultado específico entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla cruzada recompensa*desempeño laboral					
			desempeño laboral		Total
			regular	eficiente	
recompensa	malo	Recuento	5	9	14
		% del total	5,8%	10,5%	16,3%
	aceptable	Recuento	9	27	36
		% del total	10,5%	31,4%	41,9%
	bueno	Recuento	2	34	36
		% del total	2,3%	39,5%	41,9%
Total	Recuento		16	70	86
	% del total		18,6%	81,4%	100,0%

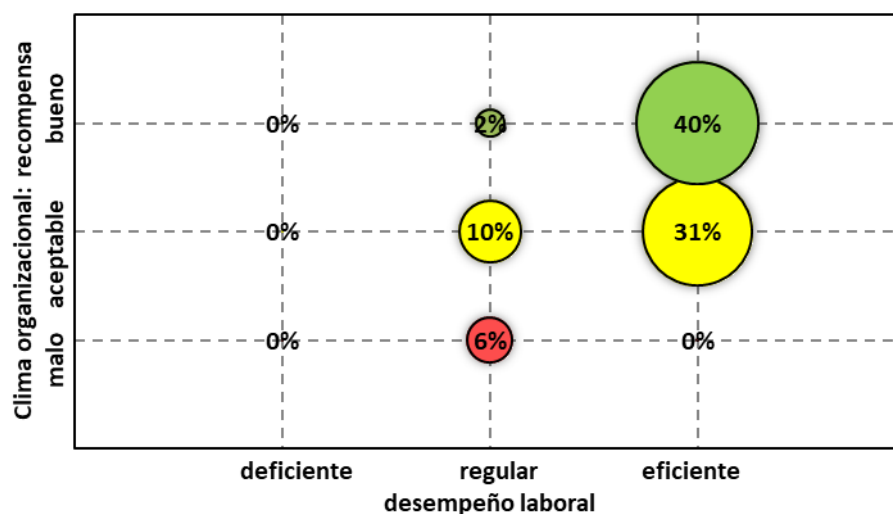


Figura 9. Niveles entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

De la tabla y figura, se observa buena orientación con respecto al nivel entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla, de los resultados se puede afirmar que el 40% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es eficiente, por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión recompensa es bueno mientras que el 10% de los encuestados manifiestan que el nivel del desempeño docente es regular por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión recompensa es aceptable y ningún participante manifiesta que el nivel del desempeño laboral es deficiente por lo que tampoco manifiestan que el nivel del clima organizacional en la dimensión recompensa es malo en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Resultado específico entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 18

Distribución de frecuencias entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla cruzada relaciones*desempeño laboral					
			desempeño laboral		Total
			regular	eficiente	
relaciones	malo	Recuento	5	7	12
		% del total	5,8%	8,1%	14,0%
	aceptable	Recuento	7	33	40
		% del total	8,1%	38,4%	46,5%
	bueno	Recuento	4	30	34
		% del total	4,7%	34,9%	39,5%
Total	Recuento		16	70	86
	% del total		18,6%	81,4%	100,0%

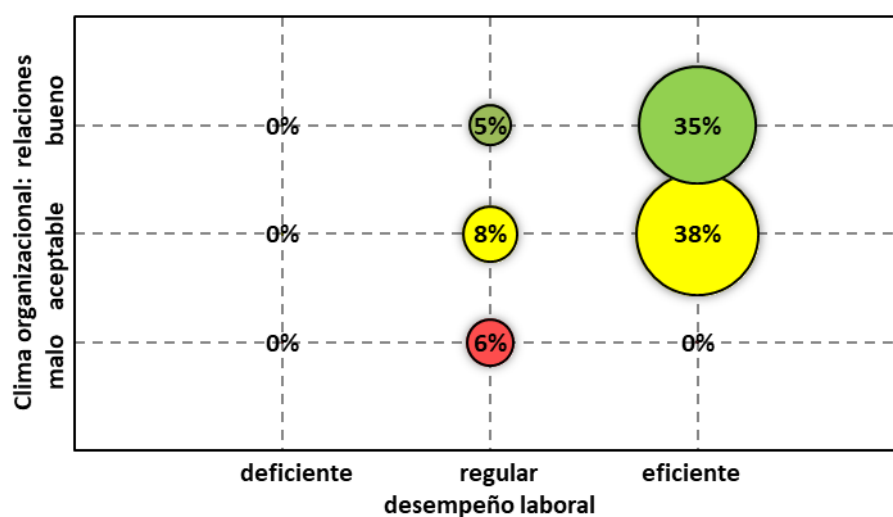


Figura 10. Niveles entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Asimismo en la tabla y figura, se observa buena orientación con respecto al nivel entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla, de los resultados se puede afirmar que el 35% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es eficiente, por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones es bueno mientras que el 8% de los encuestados manifiestan que el nivel del desempeño docente es regular por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones es aceptable y ningún participante manifiesta que el nivel del desempeño laboral es deficiente por lo que tampoco manifiestan que el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones es malo en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla cruzada identidad*desempeño laboral						
		desempeño laboral				
			regular	eficiente	Total	
identidad	malo	Recuento	1	0	1	
		% del total	1,2%	0,0%	1,2%	
	aceptable	Recuento	10	16	26	
		% del total	11,6%	18,6%	30,2%	
	bueno	Recuento	5	54	59	
		% del total	5,8%	62,8%	68,6%	
	Total		Recuento	16	70	86
			% del total	18,6%	81,4%	100,0%

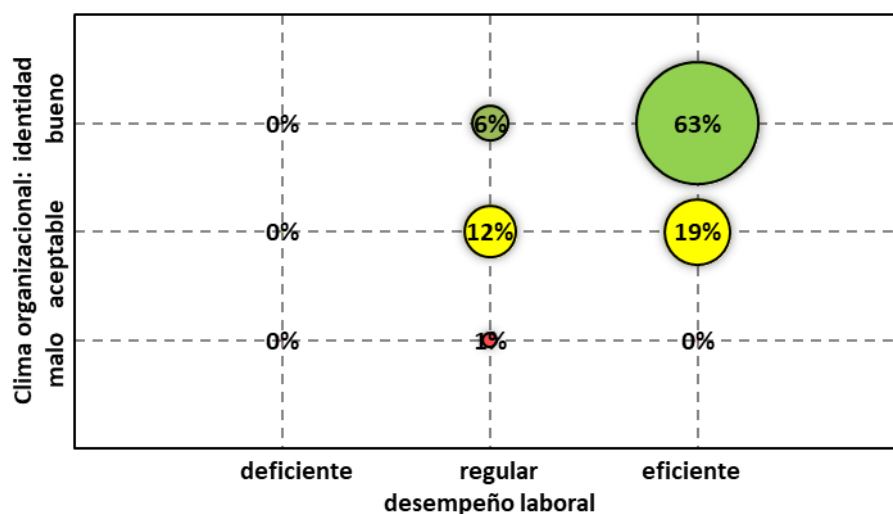


Figura 11. Niveles entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Finalmente en la tabla y figura, se observa buena orientación con respecto al nivel entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla, de los resultados se puede afirmar que el 63% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es eficiente, por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión la identidad es bueno mientras que el 12% de los encuestados manifiestan que el nivel del desempeño docente es regular por lo que el nivel del clima organizacional en la dimensión la identidad es aceptable y ningún participante manifiesta que el nivel del desempeño laboral es deficiente por lo que tampoco manifiestan que el nivel del clima organizacional en la dimensión la identidad es malo en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Hg: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Correlaciones				
			Clima organizacional	desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.610 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

H1: Existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Correlaciones				
			desempeño laboral	la estructura
Rho de Spearman	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	la estructura	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.597 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

H2: Existe relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Correlaciones				
			desempeño laboral	recompensa
Rho de Spearman	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	recompensa	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.544 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Hipótesis específica específico 3

H₀: No existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

H₂: Existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Correlaciones				
			desempeño laboral	relaciones
Rho de Spearman	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,285**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	86	86
	relaciones	Coeficiente de correlación	,285**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman =0.285 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

H2: Existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

Correlaciones				
			desempeño	
			laboral	identidad
Rho de Spearman	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	identidad	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.634 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

IV.- Discusión

Con referencia a la hipótesis general los resultados en la presente investigación se ha realizado con la prueba de correlación de spearman en donde el valor del coeficiente es 0.610 lo que indica que existe una moderada relación positiva entre las variables y que resulta menor al $p < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la cual existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Asimismo hay una similitud con la de Aguado (2012) tesis titulada: *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los Docentes*, donde concluye que estos niveles de referencia son aceptables con respecto a la relación clima organizacional entre los profesores donde recomienda que se debe de realizar talleres, consultorías, conferencias, estudios sobre temas relacionados al clima organizacional con la participación de los docentes, como resultado conlleva al fortalecimiento de las instituciones educativas.

Con referencia a la primera hipótesis específico, se tiene un coeficiente de correlación de 0.597 que indica que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente a la grado de significación estadística $p < 0,05$ por lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Estos resultados son coherentes con lo que manifiesta Arratia (2010) Tesis presentada sobre *Desempeño laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Como conclusión menciona que las evaluaciones a los docentes se logren tener un cambio técnico, práctico y político la cual les permita distinguir la evaluación con relación a la producción de su trabajo continuo en relación al desempeño profesional. Como también lo plantea Méndez (2016), señala que los directivos detallan las políticas, objetivos, normas, deberes, reglas, procedimientos y metas donde informan a los empleados para su conocimiento con respecto a sus funciones y responsabilidades que deben de tener acorde a su labor. (p.46).

Sobre la tercera hipótesis específica, se tiene una correlación de 0.544 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística dado que $p < 0,05$ la cual presenta rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna entre recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Estos resultados se asemejan a López (2015) en su Tesis *Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. Concluye que la motivación es un factor que determina resolver la efectividad en las entidades por parte de los docentes donde se ve la continuidad y apatía y afecta directamente el desempeño dicho sea de paso se recomienda a los Directivos promover la comunicación constante, liderando el aprovechamiento de su capital humano, para el buen desarrollo de la institución mediante la productividad y calidad que se les asignen en sus responsabilidades cotidianas. A estos resultados respalda Gómez -Mejía, Sánchez (2006) Sostiene que la recompensa es un conjunto de compensaciones extrínsecas e intrínsecas, en la cual el trabajador recibe un estímulo por realizar cada día con mejorar su labor, en la cual le permite estar motivado y a la vez satisfecho. (p.10)

Sobre la cuarta hipótesis específica, se tiene una correlación de 0.285 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística dado que $p < 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna existe relación entre relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Este resultado se asemeja a Molocho (2010), el autor en su Tesis denominado *Influencia del Clima organizacional de la Sede Administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2009*, llega a la conclusión que el potencial humano diseño organizacional y cultura organizacional influye (43.8%) sobre la gestión en la sede, a la vez la hipótesis realizada es de 95% de confianza. Se sugiere realizar, reforzar y confeccionar programas de mejoramiento con relación al clima organizacional, con la intención de utilizar los instrumentos básicos para el desarrollo de un buen clima saludable, con la mejor forma de lograr las buenas relaciones del personal del área administrativa de la Sede UGEL, cono Sur de

Lima. Por lo tanto Méndez (2006) Sostiene que: “Las relaciones interpersonales son satisfactorias siempre y cuando el trabajador se socializa con el grupo en su centro de trabajo, como los supervisores, los jefes propiciando el apoyo y colaboración con la finalidad de obtener resultados positivos, tal es así un ambiente que influya el nivel de satisfacción”. (p.47)

Sobre la quinta hipótesis específica, se tiene un coeficiente de correlación de 0.634 que indica que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística dado que $p < 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna existe relación entre la identidad y desempeño laboral del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. A estos resultados respalda teóricamente Yubisay (2013) Tesis presentada por la autora *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*, como conclusión manifiesta además que en las instituciones educativas predomina un clima dictador, de parte del director la cual no es bien visto como un buen jefe, además en el ambiente laboral se evidencia que no existe un buen estímulo hacia los docentes donde no hay participación en los equipos de trabajo que desarrollan en la institución y la socialización de valores donde incluso manifiestan que no se encuentran unidos muy plenamente con la institución, en la cual hay siempre una monotonía donde los sitúa al margen sobre los adelantos científicos como pedagógicos. Por ello Litwin y Stinger (1998) manifiestan lo siguiente “es la sensación de dominio donde relaciona a dicha entidad, con el fin de retornar el principio notable y valioso para la institución a través de las personas, ya que en ello se participa con las propuestas particulares en una cooperación”. (p.144)

V.- Conclusiones

Primera

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.610 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Segunda

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.597 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Tercera

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.544 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la recompensa y desempeño en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Cuarta

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.285$ significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martina de Porres, 2016

Quinta

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.634$ significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

VI.- Recomendaciones

Primera

Se sugiere implementar reconocimiento de parte de las autoridades de las instituciones educativas, otorgándoles mediante Resoluciones, Diplomas, con la finalidad que el trabajador se sienta identificado en la realización de sus funciones, donde logren alcanzar una eficaz y eficiente productividad en el desempeño de sus funciones logrando obtener mejores resultados en beneficio de la institución.

Segunda

Se recomienda desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal tales como actividades recreativas y deportivas con la finalidad de promover la integración mediante las comunicaciones abiertas, el respeto mutuo y las buenas relaciones entre el Director, estudiantes y personal en general en beneficio de la comunidad educativa.

Tercera

Se recomienda implementar cursos de capacitación sobre Liderazgo y Coaching la cual sean respaldadas por las entidades de la UGEL y MINEDU, con la finalidad de lograr un sistema de trabajo más participativo de esa manera poder escuchar las dudas, aportes, y recomendaciones de los trabajadores en aras de mejorar la comunicación en la entidad.

Cuarta

Se recomienda crear un clima de trabajo agradable, con jornadas de reflexión con la participación de estudiantes y personal en general (directivos, jerárquicos, administrativos y de servicio), logrando tener un buen ambiente de sus talleres y oficinas con los implementos necesarios para un mejor desarrollo de su labor que se le ha asignado.

Quinta

Se recomienda a los Directivos dar confianza a su personal mediante el dialogo, logrando ser flexible y reconocer sus logros, poner interés cuales son las deficiencias o dificultades que tiene el personal a su cargo.

VII.- Referencias bibliográficas

- Aguado, José (2012). *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los Docentes*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Arratia, Amanda (2010). *Desempeño Laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile.
- Cárdenas, Paulina (2012). *“Estrés Laboral: Modelo desequilibrio Esfuerzo-Recompensa en Funcionarios de Gendarmería del Centro de Detención Preventiva*. (Tesis para optar el grado de Magister en Salud Pública). Universidad de Chile-Santiago.
- Contreras, Doris y Jiménez, Luisa (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su Intervención*. Buenos Aires: Universidad del Rosario.
- Gamarra, Helen (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 02 de Comas*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Peru.
- Guillen del Campo, Mónica (2013). *Clima Organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del Análisis de dos de sus dimensiones*, Centro de Investigación Sociales La Habana, Cuba. <http://scielo.sld.cu>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México, Mc Graw Hill Education.
- Hinojosa, Claudio (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad de Playa Ancha.

- López, Daniela (2015). *Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Universidad de Carabobo: Bárbula.
- Mendoza, Ada (2011). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 9-Callao*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.
- Molocho, Nicanor (2010). *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2009*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Noguera, JR. (2012). *Clima Organizacional del Personal Sanitario y Administrativo del Personal Sanitario y Administrativo del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay en el año 2012*. Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.
- <http://revistascientificos.una.py/index.php/R//C/artide/viem/30>
- Pérez, Yolanda (2012). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la RED N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Yauri, M. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Centro de Salud Cooperativa Universal Santa Anita 2015*. (Tesis para optar el grado de Magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Yubisay, Luengo (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de educación inicial*, (Grado de Magister Scientiarum en Educación) Universidad de Zulia-República Bolivariana de Venezuela.
- Quiroz, A. (2015). *Satisfacción laboral en el PRONIED del Ministerio de Educación 2015*. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.

Villamil, Olga (2012). *Influencia del Clima Organizacional sobre Satisfacción Laboral de los Empleados de la Municipalidad de Choloma.*

Anexos

Matriz de Consistencia

TITULO: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
1.-Problema Principal	1.-Objetivo General	1.-Hipotesis General	Estructura	1.-La Institución Educativa cuenta con su reglamento interno. 2.-Las decisiones son tomadas en asamblea. 3.-Se respetan las opiniones.	1,2, 3,4, 5,6,	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
2.-Problema Específicos	2.-Objetivos Específicos	2.-Hipótesis Específicos		Recompensa	1.-Desarrollo profesional. 2.-Recompensa a mí esfuerzo en mis deberes.		7,8, 9,10,
				Relaciones	1.-Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. 2.-Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa. 3.-Buenas Relaciones Humanas.		11,12, 13,14, 15,
				Identidad	1.-Identidad con la institución. 2.-Compromiso con la institución educativa. 3.-Disfruto trabajar en la institución educativa.		16,17, 18,19, 20,21,
			Variable 2: Desempeño Laboral				
¿Cuál es la relación existente entre el Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?	Determinar la relación existente entre el Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016	Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016					
¿Cuál es la relación existente entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?	Determinar la relación existente entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016	Existe relación entre la estructura y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016					
¿Cuál es la relación existente entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?	Determinar la relación existente entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016	Existe relación entre la recompensa y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016					
¿Cuál es la relación existente entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?	Determinar la relación existente entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016	Existe relación entre las relaciones y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016					

¿Cuál es la relación existente entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016?	Determinar la relación existente entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016	Existe relación entre la identidad y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Desempeño	1.-Acompañamiento pedagógico. 2.-Supervisión educativa. 3.-Instrumentos de evaluación.	1, 2, 3, 4,	
			Habilidades Profesionales	1.-Comunicación afectiva. 2.-Manejo de Grupo 3.-Liderazgo 4.-Relaciones interpersonales.	5, 6, 7, 8,	
			Estrategias Metodológicas	1.-Recursos didácticos. 2.-Motivación. 3.-Técnicas de enseñanza.	9, 10, 11,12,	
			Formación de Valores	1.-Honestidad 2.-Confianza 3.-Solidaridad 4.-Respeto	13, 14, 15, 16,	

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	D: 1 ESTRUCTURA						D:2 RECOMPENSA				D:3 RELACIONES					D:4 IDENTIDAD				
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4
2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
8	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
9	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4
11	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
13	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5
14	2	3	3	2	4	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
15	2	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4
16	4	5	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	5	5	3	4	3
17	2	5	5	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	3	3	5	4	4	4
18	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3
19	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4
20	2	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	3
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
22	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
23	3	5	4	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4

24	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
25	3	5	5	2	3	4	3	1	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4
26	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4
27	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	5	5	4	5	3
28	2	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
29	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
30	3	5	3	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	2	3	4
31	3	3	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	5
32	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5
33	3	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
34	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	3	3
35	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	4	1	5	3
36	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
37	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	2	5	4	4	4	5
38	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
39	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
40	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
41	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
42	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
43	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
44	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
45	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4
46	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
47	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
48	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
49	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
52	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
53	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4

55	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
57	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5
58	2	3	3	2	4	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
59	2	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4
60	4	5	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	5	5	3	4	3
61	2	5	5	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	3	3	5	4	4	4
62	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3
63	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4
64	2	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	3
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
66	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
67	3	5	4	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4
68	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
69	3	5	5	2	3	4	3	1	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4
70	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4
71	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	5	5	4	5	3
72	2	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
73	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
74	3	5	3	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	2	3	4
75	3	3	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	5
76	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5
77	3	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
78	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	3	3
79	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	4	1	5	3
80	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
81	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	2	5	4	4	4	5
82	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
83	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
84	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
85	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5

86	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
	D:1 DESEMPEÑO				D:2 HABILIDADES PROFESIONALES				D:3 ESTRATEGIAS METODOLOGICAS				D:4 FORMACION DE VALORES			
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4
2	5	5	4	5	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
7	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
8	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
9	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5
10	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4
11	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
12	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3
14	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
15	4	4	2	5	3	4	5	5	2	4	5	4	3	3	4	4
16	5	3	4	4	2	1	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4
17	4	3	2	5	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	2	4
18	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5
20	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
21	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4
22	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3
23	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4
24	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5
25	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5
26	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5
27	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
28	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
29	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
30	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
32	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
33	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
34	5	1	2	4	3	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5

35	1	3	1	5	3	3	2	5	1	2	4	5	5	5	4	4
36	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4
46	5	5	4	5	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
47	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4
48	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4
50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
51	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
52	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
53	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5
54	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4
55	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
56	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
57	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3
58	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
59	4	4	2	5	3	4	5	5	2	4	5	4	3	3	4	4
60	5	3	4	4	2	1	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4
61	4	3	2	5	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	2	4
62	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
63	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5
64	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4
66	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3
67	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4
68	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5
69	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5
70	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5
71	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
72	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
73	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
74	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
75	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3

76	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
77	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
78	5	1	2	4	3	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5
79	1	3	1	5	3	3	2	5	1	2	4	5	5	5	4	4
80	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
81	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
83	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
84	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
85	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
86	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

ENCUESTA: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados colegas docentes, la presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta,

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con una (X) en la alternativa correspondiente.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	ITEMS					
Dimensión 1: Estructura		1	2	3	4	5
1	¿La normatividad vigente facilita mi desempeño, Ley de Reforma Magisterial?					
2	¿Considero que es necesario el establecimiento de reglas?					
3	¿Puedo opinar para mejorar los procedimientos?					
4	¿En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo?					
5	¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?					
6	¿En esta institución existe orden?					
Dimensión 2: Recompensa		1	2	3	4	5
7	¿La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional?					
8	¿La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo a mis actividades?					
9	¿Cuento con el apoyo del Director, directivos y colegas para la realización del trabajo diario?					
10	¿Los miembros de esta I.E. son reconocidos cuando hacen un buen trabajo?					
Dimensión 3: Relaciones		1	2	3	4	5
11	¿Existe una buena comunicación interpersonal entre Directivos, docentes,					

	administrativos y personal de servicio?					
12	¿Existe mucha cooperación entre docentes, todo el personal trabaja estrechamente en equipo?					
13	¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio?					
14	¿El Director y/o directivos consultan a los maestros antes de tomar decisiones que los afectan?					
15	¿En la I.E. nos tratamos como miembros de una gran familia?					
Dimensión 4: Identidad		1	2	3	4	5
16	¿Me siento satisfecho con mi trabajo, inclusive dedicándole tiempo demás?					
17	¿Participa en las actividades que se desarrollan interna y externa de la institución?					
18	¿Existe compromiso compartido en la toma de decisiones en el logro de resultados?					
19	¿Me siento a gusto de formar parte de la institución?					
20	¿Pienso que entre los maestros hemos alcanzado un acuerdo sobre los objetivos y enfoque en nuestra I.E.?					
21	¿El Director y/o directivos se reúnen regularmente con los docentes, para coordinar aspectos de trabajo?					

ENCUESTA: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	ITEMS					
Dimensión 1: Desempeño		1	2	3	4	5
1	¿Mi trabajo pedagógico es coherente con el proyecto educativo institucional?					
2	¿El personal directivo brinda monitoreo permanentes de manera justa a los docentes?					
3	¿La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas?					
4	¿Cumpro con mi plan de trabajo pedagógico a diario?					
Dimensión 2: Habilidades Profesionales		1	2	3	4	5
5	¿Durante la conversación con mis compañeros de trabajo me doy cuenta de mis propias debilidades?					
6	¿Trato de hacer lo que sea necesario para evitar tensiones?					
7	¿Tomo la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?					
8	¿Tengo facilidad, casi instintiva para el trato con los demás?					
Dimensión 3: Estrategias metodológicas		1	2	3	4	5
9	¿Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo?					
10	¿El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades?					
11	¿Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales?					
12	¿Desarrollo estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque por competencias?					
Dimensión 4: Formación de Valores		1	2	3	4	5
13	¿Manifiesto claridad al explicar en qué consisten las tareas a desarrollar?					
14	¿Escucho las iniciativas que el grupo me plantea y las reflexiono con ellos?					
15	¿El problema de cualquier compañero, sea o no mi amigo lo considero como problema mío?					
16	¿Busco plantear la mejora de la convivencia como objetivo central de la intervención en el proyecto educativo de la institución?					

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La normatividad vigente facilita mi desempeño, Ley de Reforma Magisterial?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que es necesario el establecimiento de reglas?	✓		✓		✓		
3	¿Puedo opinar para mejorar los procedimientos?	✓		✓		✓		
4	¿En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo?	✓		✓		✓		
5	¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?	✓		✓		✓		
6	¿En esta institución existe orden?	✓		✓		✓		
	Recompensa							
7	¿La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
8	¿La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo a mis actividades?	✓		✓		✓		
9	¿Cuento con el apoyo del Director, directivos y colegas para la realización del trabajo diario?	✓		✓		✓		
10	¿Los miembros de esta I.E. son reconocidos cuando hacen un buen trabajo?	✓		✓		✓		
	Relaciones							
11	¿Existe una buena comunicación interpersonal entre Directivos, docentes, administrativos y personal de servicio?	✓		✓		✓		
12	¿Existe mucha cooperación entre docentes, todo el personal trabaja estrechamente en equipo?	✓		✓		✓		
13	¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio?	✓		✓		✓		
14	¿El Director y/o directivos consultan a los maestros antes de tomar decisiones que los afectan?	✓		✓		✓		
15	¿En la I.E. nos tratamos como miembros de una gran familia?	✓		✓		✓		
	Identidad							
16	¿Me siento satisfecho con mi trabajo, inclusive dedicándole tiempo demás?	✓		✓		✓		
17	¿Participa en las actividades que se desarrollan interna y externa de la institución?	✓		✓		✓		
18	¿Existe compromiso compartido en la toma de decisiones en el logro de resultados?	✓		✓		✓		
19	¿Me siento a gusto de formar parte de la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Pienso que entre los maestros hemos alcanzado un acuerdo sobre los objetivos y enfoque en nuestra I.E.?	✓		✓		✓		
21	¿El Director y/o directivos se reúnen regularmente con los docentes, para coordinar aspectos de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicables (X)) No aplicable () No aplicable () 08 de ABRIL del 2017Apellidos y nombres del Juez evaluador: Mg. SANTIAGO AGUILES CALABAY M. DNI:

Especialidad del evaluador:

1 Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Mi trabajo pedagógico es coherente con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
2	¿El personal directivo brinda monitoreo permanentes de manera justa a los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas?	✓		✓		✓		
4	¿Cumpló con mi plan de trabajo pedagógico a diario?	✓		✓		✓		
Habilidades Profesionales								
5	¿Durante la conversación con mis compañeros de trabajo me doy cuenta de mis propias debilidades?	✓		✓		✓		
6	¿Trato de hacer lo que sea necesario para evitar tensiones?	✓		✓		✓		
7	¿Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	✓		✓		✓		
8	¿Tengo facilidad, casi instintiva para el trato con los demás?	✓		✓		✓		
Estrategias Metodológicas								
9	¿Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades?	✓		✓		✓		
11	¿Utilizo diversas estrategias, método, medios y materiales?	✓		✓		✓		
12	¿Desarrollo estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque por competencias?	✓		✓		✓		
Identidad								
13	¿Manifiesta claridad al explicar en qué consisten las tareas a desarrollar?	✓		✓		✓		
14	¿Escucho las iniciativas que el grupo me plantea y las reflexiono con ellos?	✓		✓		✓		
15	¿El problema de cualquier compañero, sea o no mi amigo lo considero como problema mio?	✓		✓		✓		
16	¿Busco plantear la mejora de la convivencia como objetivo central de la intervención en el proyecto educativo de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: Aplicables (X) No aplicable () 0.8 de 0.8 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. MAYES JUAREZ JESUS ARTANDO DNI: 08123154Especialidad del evaluador: MAGISTERIA EN EDUCACION

1 Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. MAYES JUAREZ JESUS A.

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La normatividad vigente facilita mi desempeño, Ley de Reforma Magisterial?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que es necesario el establecimiento de reglas?	✓		✓		✓		
3	¿Puedo opinar para mejorar los procedimientos?	✓		✓		✓		
4	¿En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo?	✓		✓		✓		
5	¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?	✓		✓		✓		
6	¿En esta institución existe orden?	✓		✓		✓		
7	Recompensa ¿La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo a mis actividades?	✓		✓		✓		
9	¿Cuento con el apoyo del Director, directivos y colegas para la realización del trabajo diario?	✓		✓		✓		
10	¿Los miembros de esta I.E. son reconocidos cuando hacen un buen trabajo?	✓		✓		✓		
11	Relaciones ¿Existe una buena comunicación interpersonal entre Directivos, docentes, administrativos y personal de servicio?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Existe mucha cooperación entre docentes, todo el personal trabaja estrechamente en equipo?	✓		✓		✓		
13	¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio?	✓		✓		✓		
14	¿El Director y/o directivos consultan a los maestros antes de tomar decisiones que los afectan?	✓		✓		✓		
15	¿En la I.E. nos tratamos como miembros de una gran familia?	✓		✓		✓		
16	Identidad ¿Me siento satisfecho con mi trabajo, inclusive dedicándole tiempo demás?	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Participa en las actividades que se desarrollan interna y externa de la institución?	✓		✓		✓		
18	¿Existe compromiso compartido en la toma de decisiones en el logro de resultados?	✓		✓		✓		
19	¿Me siento a gusto de formar parte de la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Pienso que entre los maestros hemos alcanzado un acuerdo sobre los objetivos y enfoque en nuestra I.E.?	✓		✓		✓		
21	¿El Director y/o directivos se reúnen regularmente con los docentes, para coordinar aspectos de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicables (X) No aplicable () 08 de ABRIL del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. BERAIN AMILCAR MALLOA HUAMAN 09 712114Especialidad del evaluador: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

1 Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Mg. Berain Malloa Huaman



Artículo Científico

Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Carmen Rosa Medrano Paredes

Resumen

El objetivo de esta investigación ha sido encontrar cual es la causa primordial con relación al clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016. La cual es de tipo de estudio básica de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo, del diseño no experimental de corte transversal correlacional, constituido de 110 docentes. En el análisis estadístico se obtuvo que el 4.65% los docentes manifiestan que el clima organizacional es malo y el desempeño laboral los encuestados perciben un 18.60% regular, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

Abstract

The objective of this research has been found with the primary cause in relation to the organizational climate and work performance in CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016. It is a descriptive-level study with a quantitative approach, Of non-experimental correlation cross-sectional design, consisting of 110 teachers. In the statistical analysis it was obtained that 4.65% of the teachers state that the organizational climate is bad and the labor performance of the respondents per capita 18.60% regular, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and the labor performance in Teachers of CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.

Key words: Organizational Climate, Labor Performance.

Introducción

En resumen es importante conocer las causas o consecuencias que se generan en el CETPRO Condevilla, un ambiente negativo y positivo en una determinada organización, respecto al clima organizacional cómo influye con el desempeño laboral de los integrantes de dicha institución que se menciona. Donde no predomina la comunicación y el dialogo con la autoridad, se denota un divisionismo de grupo en estos tres turnos que se encuentran por la sencilla razón que están sometidos al temor de ser mal informados ante el ente superior (UGEL 02), mediante la autoridad como son: memorándum consecutivos, informes de evaluación o descuentos por planillas.

Esta investigación permitirá a los directivos del CETPRO Condevilla perteneciente a la UGEL 02, comprender los componentes del clima organizacional, a la vez percibir a las dimensiones que la componen y conocer la relación que tienen cada una de estos con el clima organizacional y desempeño laboral entre los trabajadores. La información que se

proporcionaran en este trabajo de investigación les dotara de datos reales que podrán ser empleados en el desarrollo de un diagnóstico eficiente y eficaz, con la finalidad de buscar estrategias adecuadas para promover a un buen clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la institución.

Antecedentes del Problema

Chiavenato (2011) afirma: Que el clima organizacional es la influencia sobre la motivación de las personas, incluso describe que la cualidad y propiedad de un ambiente organizacional donde perciben y experimentan las personas con relación a su conducta. Asimismo manifiesta que el clima organizacional es alto como propicio en una posición que proporcionan agrado de las exigencias personales donde elevan la moral; incluso es bajo y contrario en circunstancias que fracasan esas obligaciones. (P.28) Aquí nos manifiesta el autor que en una organización debe primar una buena comunicación, para así lograr un crecimiento y desarrollo en el desempeño laboral de la persona.

Stoner (1994) define que “el desempeño laboral es el procedimiento como los miembros de una organización trabajen eficazmente, con la finalidad de lograr alcanzar sus fines comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (p.510)

Asimismo nos da a entender para desempeñarse la persona tiene la capacidad de las habilidades, conocimientos y las experiencias en la cual el individuo logra realizar una determinada tarea, en pro del crecimiento de la institución.

Revisión de la Literatura

Chiavenato (2011) afirma:

Que el clima organizacional es la influencia sobre la motivación de las personas, incluso describe que la cualidad y propiedad de un ambiente organizacional donde perciben y experimentan las personas con relación a su conducta. Asimismo manifiesta que el clima organizacional es alto como propicio en una posición que proporcionan agrado de las

exigencias personales donde elevan la moral; incluso es bajo y contrato en circunstancia que fracasan esas obligaciones. (p.28)

Aguado (2012) Tesis titulada: Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los Docentes. El objetivo es descriptivo simple, la muestra fue de 57 profesores de educación primaria y secundaria, luego para evaluar las variables desarrollo las encuestas con una V de Aiken (.875**) luego utiliza la comprobación de la confiabilidad en la cual fue flexible (.775**), llega a la conclusión que estos niveles son aceptables, respecto a la relación clima organizacional entre los profesores la cual es adecuarse al modelo de la prueba. Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla.

López (2015) en su tesis Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo, el objetivo es descriptiva y no experimental transaccional, el modelo esta adecuado de 23 profesores, de tipo no pro balístico intencional, utilizando la encuesta con la finalidad de recoger dichos datos y luego el diseño del cuestionario con el tipo de Likert. Concluye que la motivación es un factor que determina resolver la efectividad en las entidades por parte de los docentes donde se ve la continuidad y apatía y afecta directamente el desempeño dicho sea de paso.

La presente investigación logra determinar la relación que ha y ente el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martin de Porres, 2016.

Problema

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016?

Objetivos

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Método

El diseño de esta investigación es no experimental de corte transversal correlacional, a decir Hernández, Fernández y Baptista (2010) p.87 (151), la población de 86 docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016 afectados en la investigación, se consideraron a una muestra de toda la población la que fue de 110 docentes de los tres turnos mañana, tarde y noche quienes participaron, respecto a los instrumentos para las variables clima organizacional y desempeño laboral, se empleó dos modelos de encuestas que fue elaborado por la investigadora (2016) y su ámbito de aplicación fue individual. La confiabilidad de ambos instrumentos alcanzó unos valores de 0,898 y 0,808, situándose en el nivel altamente confiable de la escala.

Las encuestas se aplicaron a la muestra, es decir a los docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02 San Martín de Porres, 2016. El análisis fue realizado mediante la Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal.

Resultados

El 56.98% de los docentes del CETPRO Condevilla, manifiesta que el clima organizacional es bueno, mientras el 38.37% es aceptable y el 4.65% es malo, es decir que el clima organizacional es de regular desempeño.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016

Correlaciones				
			Clima organizacional	desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Se estableció que el 56,98 % de los docentes del CETPRO Condevilla perciben que el clima organizacional es bueno, mientras que el 38.37% presenta un nivel aceptable, y el 4.65% consideran que es malo, es decir que el clima organizacional es regular.

Asimismo los docentes del CETPRO Condevilla el 81.40% perciben un nivel de desempeño laboral aceptable, mientras el 18.60% es regular, y el 4.65% es eficiente, desde la perspectiva de los docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral percibida por los docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres, 2016. Lo cual se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000<0.01; Rho = ,610**).

Se recomienda crear un clima de trabajo agradable, con jornadas de reflexión con la participación de estudiantes y personal en general (directivos, jerárquicos, administrativos y de servicio), logrando tener un buen ambiente de

sus talleres y oficinas con los implementos necesarios para un mejor desarrollo de su labor que se le ha asignado.

Referencia Bibliográfica

Arratia, Amanda (2010). *Desempeño Laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile.

López, Daniela (2015). *Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Universidad de Carabobo: Bárbula.

Noguera, J. (2012) *Clima Organizacional del Personal Sanitario y Administrativo del Personal Sanitario y Administrativo del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay en el año 2012*. Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

<http://revistascientificos.una.py/index.php/R//C/artide/viem/30>

Guillen del Campo (2013). *Clima Organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del Análisis de dos de sus dimensiones*, Centro de Investigación Sociales La Habana, Cuba. <http://scielo.sld.cu>.

Yubisay, Luengo (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de educación inicial*, (Grado de Magister Scientiarum en Educación) Universidad de Zulia-República Bolivariana de Venezuela.